Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

Professionnelles
et
Professionnels

1986-1988

Version administrative
féminisée

Québec

Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

Professionnelles
et
Professionnels

1986-1988

Version administrative
féminisée

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

Professionnelles
et
Professionnels

1986-1988

Version administrative
féminisée

Convention collective
liant, d'une part,
le Gouvernement du Québec
et, d'autre part,
le Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

Québec

Le contenu de cette publication a été réalisé
par Le Conseil du trésor.
Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec.

Dépôt légal — 3e trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-551-07456-8

© Les Publications du Québec, 1987

Tous droits de traduction et d'adaptation en totalité ou
en partie, réservés pour tous pays. Toute reproduction
par procédé mécanique ou électronique, y compris la
microreproduction, est interdite sans l'autorisation écrite
de Les Publications du Québec.

TABLE DES MATIÈRES

		Pages
CHAPITRE 1-0.00	GÉNÉRALITÉS	
	1-1.00 Interprétation	1
	1-2.00 Reconnaissance et champ d'application	2
	1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur	3
	1-4.00 Santé et sécurité, vêtements spéciaux	4
	1-5.00 Pratiques interdites	5
	1-6.00 Accès à l'égalité en emploi	5
	1-7.00 Grève et lock-out	6
CHAPITRE 2-0.00	VIE SYNDICALE	
	2-1.00 Régime syndical	6
	2-2.00 Représentation syndicale	8
	2-3.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes	8
	2-4.00 Réunions syndicales	11
	2-5.00 Transmission de documents	11
	2-6.00 Droit d'affichage	11
CHAPITRE 3-0.00	PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION	
	3-1.00 Mesures administratives	12
	3-2.00 Mesures disciplinaires	15
	3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelles	15
	3-4.00 Comités de relations professionnelles	16
	3-5.00 Aménagements ministériels	17
CHAPITRE 4-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	
	4-1.00 Prestation de travail	18
	4-2.00 Heures supplémentaires	19
	4-3.00 Vacances annuelles	21
	4-4.00 Jours fériés et chômés	25
	4-5.00 Congés sociaux	26
	4-6.00 Congés pour affaires judiciaires	27
	4-7.00 Congés sans traitement	27
	4-8.00 Charges publiques	33

		Pages
CHAPITRE 5-0.00	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	
	5-1.00 Dispositions générales	34
	5-2.00 Événements déclencheurs de la mise en disponibilité	34
	5-3.00 Processus d'application de la mise en disponibilité	35
	5-4.00 Stabilité d'emploi et placement	37
CHAPITRE 6-0.00	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	
	6-1.00 Classification	38
	6-2.00 Classement	41
	6-3.00 Service continu	41
	6-4.00 Statut de permanente et permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires	41
	6-5.00 Évaluation	43
	6-6.00 Progression dans la classe	43
	6-7.00 Développement des ressources humaines	44
	6-8.00 Mouvements de personnel	46
CHAPITRE 7-0.00	RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE	
	7-1.00 Rémunération	46
	7-2.00 Versement des gains	49
	7-3.00 Allocations et primes	51
	7-4.00 Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles	52
	7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement	52
	7-6.00 Stationnement	55
	7-7.00 Disparités régionales	55
CHAPITRE 8-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS	
	8-1.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement	60
	8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles	69
	8-3.00 Droits parentaux	71
CHAPITRE 9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	
	9-1.00 Procédure de règlement des griefs	78
	9-2.00 Arbitrage	80

		Pages
CHAPITRE 10-0.00	CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS	
	10-1.00 Employées et employés en détachement	82
	10-2.00 Employées et employés occasionnels	82
	10-3.00 Employées et employés nordiques	86
	10-4.00 Employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur	90
	10-5.00 Prêts de service	91
CHAPITRE 11-0.00	DURÉE DE LA CONVENTION	
	11-1.00 Durée de la convention	91
ANNEXES		
	Annexe I: Régimes spéciaux de semaine et d'heures de travail	92
	Annexe II: Échelles de traitement	93
	Annexe III: Règles d'intégration	100
	Annexe IV: Règles d'intégration au 23 avril 1987 dans la nouvelle structure salariale	107
LETTRES D'ENTENTE		
	Numéro 1: Concernant l'encadrement des employées et employés	109
	Numéro 2: Concernant la cession d'unité administrative	109
	Numéro 3: Concernant le comité sur la valorisation du travail et des ressources humaines	110
	Numéro 4: Concernant un comité d'étude sur la mobilité	111
	Numéro 5: Concernant les droits parentaux	111
	Numéro 6: Concernant l'acquittement des frais d'arbitres ayant le statut de juge de la Cour provinciale prévus à la convention collective des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec	112
LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP		113

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

But de la convention

L'objectif de la présente convention est de favoriser des relations du travail harmonieuses.

1-1.00 Interprétation

1-1.01 Dans la présente convention et sauf contexte contraire, on entend par:

a) « conjointe ou conjoint »: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois ans ou depuis un an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé, qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Lors du décès de l'employée ou l'employé, la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique pas si celle-ci ou celui-ci ou la personne qu'elle ou il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié à une autre personne;

b) « délégation ou bureau du Québec à l'extérieur »: toute unité administrative à l'extérieur du Québec où il existe une représentation du gouvernement du Québec;

c) « emploi vacant »: un emploi vacant est un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucune employée ou aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé suite au départ définitif de sa ou son titulaire et que la ou le sous-ministre décide de combler de façon permanente;

d) « employée ou employé »: une ou un fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention;

e) « employée ou employé occasionnel »: une employée ou un employé tel que défini à la directive concernant les employées et employés occasionnels;

f) « employée ou employé permanent »: une employée ou un employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique et qui a obtenu le statut de permanente ou permanent conformément à cette loi et à la section 6-4.00 de la présente convention;

g) « employée ou employé temporaire »: une employée ou un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique;

h) « employée ou employé à temps réduit »: ces termes désignent, pour fins d'interprétation, une employée ou un employé qui, suite à sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application des dispositions de la présente convention collective et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite, une employée ou un employé en préretraite ou retraite graduelles;

i) « employeur »: le gouvernement du Québec ou ses représentantes et représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;

j) « enfant à charge »: une ou un enfant de l'employée ou l'employé, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

— être âgé de moins de dix-huit ans;

— être âgé de moins de vingt-cinq ans et fréquenter à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue

— quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date;

k) « ministère »: le ministère ou l'organisme;

l) i) « service »: la période d'emploi d'une employée ou d'un employé occasionnel sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la présente convention collective; il se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés. Pour l'employée ou l'employé occasionnel à temps réduit, les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont comptées dans le calcul du service;

ii) « service continu »: la durée ininterrompue de service d'une ou d'un fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire;

m) « sous-ministre »: la ou le sous-ministre d'un ministère, la dirigeante ou le dirigeant d'organisme ou leur représentante ou représentant;

n) « supérieure ou supérieur hiérarchique »: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de la ou du sous-ministre auprès de l'employée ou l'employé;

o) « supérieure ou supérieur immédiat »: la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention collective, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de la ou du sous-ministre auprès de l'employée ou l'employé;

p) « syndicat »: le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;

q) « unité de négociation »: l'unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la présente convention.

1-1.02 Les annexes et les lettres d'entente énumérées ci-après font partie intégrante de la présente convention:

Annexes

— Annexe I: Régimes spéciaux de semaine et d'heures de travail

— Annexe II: Échelles de traitement

— Annexe III: Règles d'intégration

— Annexe IV: Règles d'intégration au 23 avril 1987 dans la nouvelle structure salariale

Lettres d'entente

— Lettre d'entente No. 1: Concernant l'encadrement des employées et employés

— Lettre d'entente No. 2: Concernant la cession d'unité administrative

— Lettre d'entente No. 3: Concernant le comité sur la valorisation du travail et des ressources humaines

— Lettre d'entente No. 4: Concernant un comité d'étude sur la mobilité

— Lettre d'entente No. 5: Concernant les droits parentaux

— Lettre d'entente No. 6: Concernant l'acquittement des frais d'arbitres ayant le statut de juge de la Cour provinciale prévus à la convention collective des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

1-2.00 Reconnaissance et champ d'application

1-2.01 Sous réserve de l'article 1-2.02, les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des fonctionnaires permanents, temporaires et occasionnels qui sont membres du personnel de la fonction publique au sens de la Loi sur la fonction publique et qui sont visés aux paragraphes *a)* , *b)* et *c)* du présent article:

a) celles et ceux qui exercent l'une des professions suivantes: agronome, arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre, chimiste, ingénieure ou ingénieur, ingénieure-forestière ou ingénieur-forestier, médecin vétérinaire et architecte;

b) celles et ceux qui sont visés au troisième paragraphe de l'article 64 de la Loi sur la fonction publique;

c) celles et ceux qui sont membres de la Corporation professionnelle des comptables agréés ou les personnes qui sont admises à l'étude de cette profession, à l'exception des employées et employés du Vérificateur général.

1-2.02 Cependant, la présente convention ne s'applique pas :

a) aux fonctionnaires administratrices et administrateurs d'État et aux cadres supérieurs ;

b) aux fonctionnaires visés au sous-paragraphe troisième du paragraphe *l)* de l'article 1 du Code du travail ;

c) aux fonctionnaires engagés à titre provisoire en vertu d'une entente entre le gouvernement du Québec et d'autres gouvernements ;

d) aux étudiantes et étudiants recrutés par le service de placement étudiant et aux étudiantes et étudiants stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'une institution d'enseignement ;

e) aux fonctionnaires d'un autre gouvernement détachés à titre provisoire auprès du gouvernement du Québec en vertu d'une entente entre les deux gouvernements ;

f) aux personnes engagées sur place pour occuper un emploi ou une fonction auprès d'une agente ou d'un agent ou d'une déléguée ou d'un délégué général du Québec en application de l'article 33 de la Loi sur le ministère des Relations internationales.

1-2.03 Lorsque l'employeur exclut une employée ou un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt l'employée ou l'employé et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention.

Responsabilités de l'employeur

1-3.02 Dans le cas où une employée ou un employé est poursuivi en justice par un tiers ou est assigné à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf le cas de faute lourde, l'employeur désigne une procureure ou un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employée ou l'employé et ce, aux frais de l'employeur.

La procureure ou le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employée ou l'employé visé par le présent article, parmi les procureures ou procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employée ou l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par l'employeur, sauf dans le cas de faute lourde.

L'employée ou l'employé a droit d'adjoindre, à ses frais, à la procureure ou au procureur choisi par l'employeur, sa propre procureure ou son propre procureur.

1-3.03 Malgré la notion de faute lourde prévue à l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une employée ou un employé de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.

Lorsque l'employeur entend refuser à une employée ou un employé l'assistance judiciaire prévue à l'alinéa précédent pour le motif qu'il y a « faute lourde », la ou le sous-ministre en informe par écrit l'employée ou l'employé dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours de la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de la ou du sous-ministre, l'employée ou l'employé peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne une procureure ou un procureur à ses frais conformément à l'article 1-3.02 et l'employée ou l'employé doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties est à l'effet qu'il y a eu faute lourde.

Modifications aux conditions de travail

1-3.04 Une employée ou un employé qui se croit lésé par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la présente convention, peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

1-3.05 L'affectation d'une employée ou d'un employé, à la demande de l'employeur, à un emploi qui implique un changement de domicile ne constitue pas une modification aux conditions de travail si cette mesure est pour le seul motif que l'emploi exercé par l'employée ou l'employé exige le déplacement périodique de la ou du titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Au moment de son entrée en fonction dans un tel emploi, la ou le titulaire est informé des dispositions et des modalités générales d'application du présent article.

1-3.06 Dans les soixante (60) jours suivant la fin de chaque année financière, l'employeur transmet au syndicat un avis relativement à la liste des emplois visés par l'article précédent.

1-4.00 Santé et sécurité, vêtements spéciaux

Santé et sécurité

1-4.01 Aux fins de l'application de « l'entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentantes et représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions », les conditions suivantes s'appliquent :

a) l'employée ou l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé au travail lorsqu'elle ou il assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche. Lorsque cette présence ne coïncide pas avec l'horaire de travail de l'employée ou l'employé, un congé d'une durée équivalente lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

L'employée ou l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé la ou le sous-ministre ;

b) la représentante ou le représentant à la prévention peut, après en avoir avisé sa ou son sous-ministre, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou si elle ou il est avisé d'un accident tel que décrit à l'article 62 de ladite loi.

1-4.02 La directive 12-74 concernant les services de premiers soins dans la fonction publique et ses modifications, le cas échéant, s'applique à tous les ministères. Toute modification à cette directive doit faire l'objet d'une consultation du syndicat.

1-4.03 L'introduction de politiques ministérielles visant à réduire les inconvénients dus au tabagisme au travail doit faire l'objet d'une consultation des représentantes et représentants syndicaux au comité ministériel des relations professionnelles. Ces dernières et ces derniers peuvent également soumettre une demande à cet effet au comité ministériel des relations professionnelles.

1-4.04 Aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et à la sécurité du travail pour les employées et employés, l'employeur libère à temps complet une employée ou un employé désigné par le syndicat. Le traitement et les avantages sociaux de cette employée ou cet employé sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de l'employée ou l'employé. Le paragraphe *c)* de l'article 2-3.09 s'applique à cette employée ou cet employé lorsque son mandat prend fin.

1-4.05 L'employée ou l'employé visé à l'article 1-4.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure ; le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Aux fins de la rencontre prévue au paragraphe *b)* de l'article 9-1.02 , les parties conviennent que le délai de soixante (60) jours prévu au paragraphe *c)* de cet article est ramené à dix (10) jours.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la ou le sous-ministre de prendre la mesure appropriée si l'employée ou l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 1-4.01 de façon abusive.

Vêtements spéciaux

1-4.06 L'employeur fournit gratuitement à ses employées et employés tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

1-4.07 Les vêtements spéciaux fournis par l'employeur demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la ou au sous-ministre de décider si un vêtement doit être remplacé.

1-4.08 L'entretien des vêtements spéciaux fournis par l'employeur est aux frais des employées et employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins de travail.

1-5.00 Pratiques interdites

Discrimination et harcèlement

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentantes et représentants respectifs envers une employée ou un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge ou du fait que l'employée ou l'employé est une personne handicapée ou en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement sexuel

1-5.02 Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de discuter au comité des relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de la fonction publique. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en oeuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5.03 Lorsque la ou le sous-ministre est informé d'un cas de harcèlement sexuel, elle ou il prend le cas échéant les mesures appropriées pour que cesse telle situation.

1-5.04 Dans le cas de harcèlement sexuel, une employée ou un employé peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs.

Aux fins de la rencontre prévue au paragraphe *b)* de l'article 9-1.02 , les parties conviennent que le délai de soixante (60) jours prévu au paragraphe *c)* de cet article est ramené à dix (10) jours et que le syndicat peut remplacer le comité de griefs prévu à l'article 2-2.06 par un comité syndical « ad hoc » formé de trois (3) personnes.

Les parties conviennent que les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant une ou un des arbitres suivants:

Fortier, François G.
Montplaisir, Francine G.
Sabourin, Diane

1-5.05 Dès que le grief est réglé, la ou le sous-ministre retire du dossier de l'employée ou l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

1-6.00 Accès à l'égalité en emploi

1-6.01 Les parties négocient des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées.

1-6.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et de la réglementation en vigueur, la négociation des programmes d'accès à l'égalité en emploi vise notamment les matières suivantes:

— la planification de l'embauche
— les chances d'avancement en emploi
— l'utilisation de personnes mises en disponibilité
— le perfectionnement
— le recyclage

1-6.03 L'employeur est responsable de la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Tout nouveau programme et toute modification à un programme existant doivent faire l'objet d'une négociation et d'une entente avec le syndicat conformément aux dispositions des articles 1-6.04. et 1-6.05.

1-6.04 À cet effet, l'employeur met sur pied dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective un comité mixte composé de trois (3) représentantes et représentants de l'employeur et d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant du Syndicat des professeurs de l'État du Québec.

1-6.05 Les programmes ou parties de programme qui n'ont d'effet qu'à l'égard des employées et employés sont négociés par les parties à la présente convention collective.

1-6.06 L'employeur fournit aux représentantes et représentants syndicaux membres du comité prévu à l'article 1-6.04 les données dont dispose le Conseil du trésor concernant notamment le bilan général pour l'ensemble des ministères de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes et les projets de nouveaux programmes ou de modifications aux programmes existants. À la demande du comité, l'employeur lui fournit certaines données additionnelles disponibles dans les ministères.

1-6.07 À défaut d'entente sur le contenu des programmes d'accès à l'égalité en emploi ou sur l'échéancier d'implantation d'un programme, l'employeur se réserve le droit de mettre en application en tout temps de tels programmes en autant qu'ils ne modifient pas les conditions de travail prévues à la convention collective.

1-6.08 En aucun cas les négociations prévues à la présente section ne constituent une réouverture de la convention collective, au sens du Code du travail.

1-7.00 Grève et lock-out

1-7.01 Sous réserve du Code du travail et de la Loi sur la fonction publique qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention:

a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journées d'étude, ni aucune action similaire de la part des employées et employés;

c) ni le syndicat ni une employée ou un employé agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe *b)* ci-dessus.

CHAPITRE 2-0.00
VIE SYNDICALE

2-1.00 Régime syndical

Cotisation

2-1.01 L'employeur retient sur la paie de chaque employée ou employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'une ou l'un de ses membres.

2-1.02 Le montant de la cotisation est établi de temps à autre par résolution du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la ou le secrétaire du syndicat. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30e) jour après la réception de cet avis par l'employeur.

2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement de

l'employée ou l'employé, tout changement dans la somme à retenir du traitement de l'employée ou l'employé prend effet à compter de la date effective du changement de traitement.

2-1.04 La retenue prévue à la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de l'employée ou l'employé embauché après la signature de la présente convention.

2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue à la présente section, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste et d'une bande magnétique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu à l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, à compter du trentième (30e) jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

Cette liste et cette bande magnétique indiquent pour chacune des employées et chacun des employés visés ses nom et prénom, sexe, numéro d'assurance sociale, adresse personnelle, adresse de son lieu de travail, état civil, classement, date d'entrée en fonction, statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), date de naissance, ministère, centre de responsabilité, traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, la liste et la bande magnétique indiquent s'il s'agit d'une employée ou d'un employé à temps réduit.

2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employée ou l'employé.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, à l'égard du syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employée ou l'employé au moment où cette dernière ou ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employée ou l'employé au moment de son départ.

2-1.07 Le syndicat s'engage à tenir l'employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être exercée contre lui par suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une employée ou d'un employé; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une employée ou un employé.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes concernées, lequel remboursement doit se faire sur présentation de pièces justificatives.

2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la présente section à compter du moment où une employée ou un employé cesse d'être régi par la présente convention.

Renseignements au syndicat et aux employées et employés

2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes visées aux paragraphes *b)*, *c)*, *d)* et *e)* de l'article 1-2.02.

Cette liste, accompagnée d'une bande magnétique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, sexe, statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), date de naissance, numéro d'assurance sociale, classement, état civil, adresse du lieu de travail, ministère et centre de responsabilité des personnes visées. De plus, la liste et la bande magnétique indiquent si la personne visée ne travaille pas à temps complet.

2-1.10 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie une liste accompagnée d'une bande magnétique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employées ou d'employés, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion, ainsi que la raison de ces changements.

2-1.11 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à chaque employée ou employé, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-1.12 Aux fins d'application des articles 6-8.03 à 6-8.05, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés désignés soit comme remplaçante ou remplaçant temporaire d'une administratrice ou d'un administrateur d'État ou d'une ou d'un cadre supérieur, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un poste vacant d'administratrice ou d'administrateur d'Etat ou d'une ou d'un cadre supérieur lorsque la durée de la désignation est de plus de quarante-cinq (45) jours consécutifs.

De plus, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés désignés chef d'équipe et ce, deux (2) fois par année.

2-2.00 Représentation syndicale

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employées et employés permanents ou occasionnels à la fonction de déléguée ou délégué syndical. L'employée ou l'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, pour représenter les employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur, le syndicat désigne une déléguée ou un délégué dans chacun des ministères qui ont des employées et employés dans ces délégations. Ces déléguées ou délégués sont choisis parmi les employées et employés dont le port d'attache est situé à Québec, à Montréal ou dans une délégation ou un bureau qui compte cinq (5) employées et employés et plus.

2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de sa ou son sous-ministre, pour les motifs suivants:

a) assister une employée ou un employé de son unité de travail dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence de l'employée ou l'employé est requise;

b) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail conformément aux dispositions des sections 3-1.00 et 3-2.00 et aux articles 4-7.05, 4-7.06, 4-7.07 et au paragraphe *c)* de l'article 6-1.07.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La déléguée ou le délégué doit informer sa ou son sous-ministre de son retour au travail.

2-2.03 La ou le sous-ministre fournit au syndicat une liste des personnes qui la ou le représentent aux fins de la procédure de règlement des griefs et elle ou il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur ministère, leur fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

2-2.04 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des personnes agissant à titre de déléguées et délégués syndicaux avec indication de leur unité de travail respective. Le syndicat informe la Direction des relations du travail du Conseil du trésor de toute modification à cette liste.

L'unité de travail constitue le champ d'action de la déléguée ou du délégué syndical et correspond autant que possible, dans les structures administratives de l'organisation de l'employeur, aux lieux de travail des employées et employés représentés et aux unités administratives.

2-2.05 Sauf pour les employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur et sous réserve de l'article 2-2.01, la déléguée ou le délégué syndical doit faire partie du groupe d'employées et d'employés compris dans son unité de travail.

2-2.06 Aux fins de la section 9-1.00, le syndicat constitue un comité de griefs formé de trois (3) membres au maximum qui doivent être des employées et employés permanents ou occasionnels. Une ou un des membres du comité doit obligatoirement être une ou un des agents désignés en vertu du paragraphe *b)* de l'article 2-3.09.

2-3.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes

2-3.01 Une employée ou un employé peut, conformément à la présente section, obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour:

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle ou il en soit membre;

b) préparer ou présenter son propre grief, participer à la rencontre prévue à la procédure de règlement des griefs, agir à titre de déléguée ou délégué syndical ou agir comme témoin, si nécessaire, lors de la procédure de règlement des griefs;

c) assister aux rencontres prévues entre le comité de griefs du syndicat, si elle ou il en est membre, et la ou le sous-ministre;

d) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de déléguée ou délégué syndical, soit comme témoin syndical, soit à titre de représentante ou représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief de groupe;

e) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organismes syndicaux suivants: conseil syndical, ses comités et conseils, commission de surveillance et comité exécutif du syndicat;

assister à titre de déléguée ou délégué aux réunions ou comités des organes de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé;

f) assister à un congrès ou colloque syndical si elle ou il est désigné délégué officiel du syndicat;

g) assister à des cours d'éducation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par année financière (du 1er avril au 31 mars de l'année suivante).

2-3.02 Une employée ou un employé qui désire obtenir un permis d'absence pour les motifs prévus aux paragraphes *a)*, *b)*, *c)* et *d)* de l'article 2-3.01 doit en faire la demande à sa ou son sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

2-3.03 Le permis d'absence pour les motifs prévus aux pararagraphes *e)*, *f)* et *g)* de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:

a) la demande, faite à la ou au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée à la supérieure ou au supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire sous réserve que la partie A « lieu de convocation » et la partie B « à titre de » dudit formulaire n'ont pas à être remplies par le syndicat et l'employée ou l'employé;

c) la demande doit être signée par l'employée ou l'employé et par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat attestant que l'employée ou l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

d) la présence de l'employée ou l'employé au travail n'est pas, dans l'opinion de la ou du sous-ministre, essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.

2-3.04 Toute modification au formulaire de permis d'absence pour activités syndicales doit faire l'objet d'une entente entre les parties lorsque ces modifications concernent la présente unité de négociation.

2-3.05 La ou le sous-ministre peut libérer une employée ou un employé de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de l'employée ou l'employé pour les motifs prévus aux paragraphes *c)*, *e)* et *f)* de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou il détenait et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit

aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

2-3.06 Les absences prévues aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux employées et employés libérés en vertu du paragraphe *a)* de l'article 2-3.09.

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus aux paragraphes *d)*, *e)*, *f)* et *g)* de l'article 2-3.01, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette employée ou cet employé pour la durée de l'absence, sous réserve des dispositions de l'article 9-2.09.

2-3.08 Le remboursement prévu à l'article 2-3.07, au paragraphe *a)* de l'article 2-3.09 et à l'article 1-4.04 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employées et employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07, du paragraphe *a)* de l'article 2-3.09 et de l'article 1-4.04 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, et ce, à compter du quarante-cinquième jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat, l'employeur libère pour la durée de leur mandat, au plus quatorze (14) employées et employés permanents désignés par le syndicat, aux fins et aux conditions qui suivent:

a) onze (11) employées et employés pour agir comme agentes ou agents syndicaux; le traitement et les avantages sociaux des employées et employés sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de l'employée ou l'employé;

b) trois (3) employées et employés pour agir comme agentes ou agents de griefs aux fins d'application du chapitre 9-0.00 de la présente convention; le traitement et les avantages sociaux de ces employées et employés sont maintenus;

c) à l'expiration des permis d'absence prévus aux paragraphes *a)* et *b)* ci-dessus, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

2-3.10 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit à l'employeur, sans délai, les documents suivants signés par sa ou son secrétaire:

a) la liste des membres de son conseil syndical, du comité exécutif et des autres comités et conseils du syndicat;

b) la liste des membres de sa commission de surveillance;

c) la liste de ses déléguées et délégués à la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé;

d) la liste de ses déléguées et délégués aux congrès syndicaux;

e) la liste des employées et employés visés à l'article 2-3.09.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

2-3.11 Dans le cas des déléguées et délégués syndicaux des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur:

a) le permis d'absence est limité à leurs absences à l'intérieur du territoire du Québec s'il s'agit d'une déléguée ou d'un délégué dont le port d'attache est au Québec;

b) le permis d'absence est limité au port d'attache s'il s'agit d'une ou d'un délégué en poste dans une délégation ou un bureau du Québec à l'extérieur.

2-3.12 Sauf dans le cas d'une séance d'arbitrage, le permis d'absence des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur est limité au port d'attache.

2-4.00 Réunions syndicales

2-4.01 À la demande d'une représentante ou d'un représentant autorisé du syndicat, la ou le sous-ministre peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

2-4.02 Le syndicat s'engage à acquitter dans les trente (30) jours de la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.

2-4.03 La ou le sous-ministre fait en sorte qu'une déléguée ou un délégué syndical qui doit rencontrer une employée ou un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 Transmission de documents

2-5.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toute directive destinée aux ministères concernant l'application de la présente convention et qui émane de la Direction générale des ressources humaines du Conseil du trésor. La ou le sous-ministre transmet également la liste de ses représentantes et représentants aux fins de l'application des dispositions de la convention collective et une copie de tout document d'ordre général relatif à la présente convention et émis par le service du personnel d'un ministère à l'intention de ses employées et employés.

L'employeur transmet une copie de toute directive ou règlement concernant les conditions de travail prévues à la présente convention collective.

Il transmet aussi, sur demande, une copie de toute directive ou règlement concernant les conditions de travail des employées et employés.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle émanant des services du personnel ou de la comptabilité de chaque ministère sont acheminés aux employées et employés sous enveloppe scellée.

2-5.03 L'employeur remet un exemplaire de la présente convention à chaque employée et employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et à toute nouvelle employée ou tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction. Il en est de même de toute modification à la présente convention sauf celle résultant de l'application des dispositions de la section 3-5.00 qui n'est remise qu'aux employées et employés visés.

De plus, la ou le sous-ministre remet à chaque nouvelle employée ou nouvel employé un tiré à part de la directive de classification concernant son corps d'emploi, du Règlement sur le classement des fonctionnaires, de la directive du Conseil du trésor concernant les normes de détermination du crédit d'expérience, de l'échelon et du traitement des fonctionnaires classés à une classe d'emploi autre que du personnel d'encadrement, la directive sur la progression salariale du personnel professionnel de la fonction publique, le Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances.

La ou le sous-ministre rend disponible à toutes les employées et tous les employés le Règlement sur le classement des fonctionnaires.

Les modifications apportées aux documents cités au présent article sont transmises aux employées et employés visés.

2-5.04 L'employée ou l'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-6.00 Droit d'affichage

2-6.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur:

a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat;

b) les ordres du jour des comités prévus à la section 3-4.00 de la présente convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties;

c) tout autre document de nature syndicale signé par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à la ou au sous-ministre.

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employées et employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

CHAPITRE 3-0.00
PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

3-1.01 Une employée ou un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle ou il en fait la demande au service du personnel.

Elle ou il reçoit copie de tout document préjudiciable versé à son dossier.

L'employée ou l'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence de la ou du sous-ministre. Elle ou il peut se faire accompagner, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Si une employée ou un employé désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, la ou le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible.

Sous réserve de l'article 6-5.04, l'employée ou l'employé peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque l'employée ou l'employé consulte son dossier, elle ou il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

Définition de l'avertissement

3-1.02 Aux fins de l'application de la présente convention, l'avertissement est une déclaration par laquelle la ou le sous-ministre attire l'attention d'une employée ou d'un employé sur ses obligations.

Aucun avertissement écrit au dossier d'une employée ou d'un employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement; de plus, tel avertissement et tout document s'y référant sont retirés de son dossier.

Relevé provisoire

3-1.03 Dans un cas présumé de faute grave d'une employée ou d'un employé ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement une employée ou un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, la ou le sous-ministre peut la ou le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employée ou l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employée ou l'employé continue de recevoir son taux de traitement et le cas échéant son montant forfaitaire ainsi que son allocation de disparités régionales et ce, si dans ces deux (2) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une employée ou un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

La ou le sous-ministre retire du dossier personnel de l'employée ou l'employé tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a été suivi d'aucune mesure disciplinaire.

3-1.06 La ou le sous-ministre peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé visé à l'article 3-1.03 à d'autres emplois de la fonction publique, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

3-1.07 L'employée ou l'employé peut demander son reclassement à un corps d'emploi de même niveau de conditions d'admission que celles du corps d'emploi auquel elle ou il appartient.

Elle ou il adresse sa demande à sa ou son sous-ministre qui, s'il y a un emploi vacant, la transmet à l'Office des ressources humaines en vue d'une déclaration d'aptitudes.

L'employée ou l'employé peut notamment demander son reclassement lorsqu'en application des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, sa lésion est consolidée.

Réorientation professionnelle

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer à sa demande un classement inférieur. La réorientation professionnelle n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

3-1.09 Lorsqu'une employée ou un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de sa classe d'emploi, elle ou il peut demander à la ou au sous-ministre sa réorientation professionnelle:

a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance-traitement;

b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-traitement.

Lorsqu'en application des dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employée ou l'employé est incapable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, elle ou il peut demander à la ou au sous-ministre sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue à l'article 8-1.29 et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande, l'employée ou l'employé doit indiquer la classe d'emploi qu'elle ou il envisage.

3-1.10 Compte tenu des emplois vacants dans le ministère et des exigences reliées à l'emploi visé, la ou le sous-ministre donne suite à la demande de l'employée ou l'employé et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre un tel avis ne peut être invoqué comme vice de fond si l'employée ou l'employé n'a pas subi de préjudice.

3-1.11 Le taux de traitement de l'employée ou l'employé dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour sa nouvelle classe d'emploi.

3-1.12 Aux fins de l'application de l'article 3-1.09, l'employée ou l'employé doit subir un examen médical. Cet examen doit:

a) être fait par la ou le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande de l'employée ou l'employé;

b) attester que l'état de santé de l'employée ou l'employé permet à celle-ci ou celui-ci d'accomplir les tâches correspondant à son nouveau classement.

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer un classement inférieur. La rétrogradation n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à une employée ou un employé dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.14 La ou le sous-ministre peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'une employée ou d'un employé lorsque celle-ci ou celui-ci ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emploi pour cause:

a) soit d'invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00.

b) soit d'incompétence, soit de la perte d'un droit qui la ou le rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, la ou le sous-ministre doit en prévenir l'employée ou l'employé par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision de prendre de telles mesures, ainsi que le(s) nouveau(x) classement(s) et emploi(s) envisagés par le ministère.

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.13 à 3-1.17.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre un tel avis ne peut être invoqué comme vice de fond si l'employée ou l'employé n'a pas subi de préjudice.

3-1.15 Si elle ou il veut contester le bien-fondé des motifs donnés par la ou le sous-ministre, l'employée ou l'employé doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de la ou du sous-ministre.

Si l'employée ou l'employé n'exerce pas son droit de grief, la ou le sous-ministre rétrograde l'employée ou l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si l'employée ou l'employé exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.16 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

Si l'arbitre fait droit au grief, la décision de la ou du sous-ministre de prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employée ou l'employé. devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, la ou le sous-ministre rétrograde l'employée ou l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

3-1.17 Le taux de traitement de l'employée ou l'employé est établi de la façon suivante:

a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour la nouvelle classe d'emploi à laquelle elle ou il est rétrogradé;

b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employée ou l'employé inhabile à exercer les attributions de sa classe d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de l'employée ou l'employé.

Congédiement administratif

3-1.18 La ou le sous-ministre peut congédier une employée ou un employé:

a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions;

b) soit pour incapacité d'exercer ses fonctions c'est-à-dire invalidité, sous réserve des dispositions prévues aux sections 8-1.00 et 8-2.00 ou perte d'un droit.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre d'une employée ou d'un employé dont le rendemnt est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfait résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Ce congédiement est une mesure administrative; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu au présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.18 à 3-1.20.

Le congédiement admisnistratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

3-1.10 L'employée ou l'employé visé à l'article 3-1.18 peut soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédie-

ment pour contester le bien-fondé des motifs données par la ou le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

3-2.00 Mesures disciplinaires

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre une employée ou un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part.

3-2.02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement la ou le sous-ministre doit informer l'employée ou l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'il avisera le syndicat du fait de la mesure disciplinaire à moins que, dans un délai de cinq (5) jours, l'employée ou l'employé ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

Le fait que le syndicat ne reçoive pas de la ou du sous-ministre l'avis prévu à l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant une ou un arbitre.

3-2.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

a) en maintenant la décision de la ou du sous-ministre; ou

b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou

c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou

d) en réinstallant l'employée ou l'employé avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, son montant forfaitaire, son supplément de traitement prévu aux articles 4-1.04 et 10-3.15, son allocation de disparités régionales ainsi qu'une prime touchée en vertu du chapitre 7-0.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employée ou l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

3-2.04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'une employée ou d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement; de plus, telle réprimande et tout document s'y référant sont retirés de son dossier.

3-2.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'une ou un arbitre doit être retirée du dossier de l'employée ou l'employé sous réserve des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 3-2.03.

La ou le sous-ministre verse au dossier de l'employée ou l'employé copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

3-2.06 L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de sa déléguée ou son délégué syndical.

3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelles

Langue de travail

3-3.01 Aucune employée ou aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

3-3.02 L'employée ou l'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'elle ou il connait aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employées et

employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

Pratique et responsabilité professionnelles

3-3.04 L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses employées et employés.

L'employeur attribue à l'employée ou l'employé de façon principale et habituelle des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son corps d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

L'employeur précise par écrit à l'employée ou l'employé les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

3-3.05 La ou le sous-ministre prend les mesures appropriées pour informer les employées et employés des orientations et des politiques du ministère qui sont utiles à leur travail. De plus, il rend accessible aux employées et employés les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

La ou le sous-ministre fournit à ses employées et employés un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, la ou le sousministre peut permettre à une employée ou un employé d'exercer ses tâches dans un autre lieu.

3-3.06 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employées et employés, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

3-3.07 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par l'employée ou l'employé ou par quelqu'une ou quelqu'un sous sa direction est signé par elle ou lui et elle ou il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur.

Le nom de l'auteure ou l'auteur, ses titres professionnel et universitaire, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative auxquelles elle ou il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par l'employée ou l'employé si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant l'employée ou l'employé.

3-3.08 Malgré l'article 3-3.07 , aucune employée ou aucun employé n'est tenu ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact, au point de vue professionnel. Elle ou il peut retirer sa signature si le document est modifié.

3-3.09 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de l'employée ou l'employé sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette employée ou cet employé s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

3-3.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une employée ou un employé qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver.

3-4.00 Comités de relations professionnelles

Comité des relations professionnelles

3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité des relations professionnelles.

Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) représentantes et représentants de chacune des parties.

3-4.02 Le comité des relations professionnelles a pour rôle:

a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat;

b) de contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle impliquant plusieurs ministères;

c) de contribuer à la solution des problèmes qui lui sont soumis par un comité ministériel des relations professionnelles, le syndicat ou l'employeur et formuler des recommandations appropriées;

d) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive affectant les employées et employés;

e) de discuter des problèmes d'application de la directive 8-75 concernant l'engagement de personnel sur une base contractuelle.

3-4.03 Le comité des relations professionnelles doit en outre établir des règles pour l'établissement de relations ordonnées avec les comités ministériels des relations professionnelles.

Comité ministériel des relations professionnelles

3-4.04 Un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité ministériel des relations professionnelles, est formé dans tout ministère dont les effectifs autorisés comprennent au moins dix (10) employées et employés.

Ce comité est constitué d'au plus:

a) trois (3) représentantes et représentants de chacune des parties pour un personnel de dix (10) à deux cents (200) employées et employés;

b) cinq (5) représentantes et représentants de chacune des parties pour un personnel de deux cents (200) employées et employés et plus.

3-4.05 Les comités ministériels des relations professionnelles ont pour rôle:

a) de contribuer au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre le ministère et ses employées et employés;

b) de saisir le comité des relations professionnelles des problèmes impliquant plusieurs ministères;

c) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00;

d) de discuter des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques;

e) de discuter de l'application du programme d'aide aux employées et employés;

f) de discuter de questions reliées au milieu de travail des employées et employés, dont celle des garderies;

g) de discuter des problèmes d'application, au sein du ministère, de la directive concernant l'évaluation et l'autorisation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel.

Dispositions diverses

3-4.06 Les membres des comités prévus à la présente section sont nommés dans les deux mois qui suivent la signature de la présente convention.

3-4.07 Les comités prévus à la présente section se réunissent une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.08 Les comités prévus à la présente section doivent adopter des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et leur régie interne.

Chacune des réunions de ces comités doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise au syndicat.

3-4.09 Avant la réunion de ces comités, l'employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.10 La ou le sous-ministre s'engage par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employées et employés.

3-5.00 Aménagements ministériels

3-5.01 Sans restreindre le pouvoir général des parties de modifier la présente convention collective et pour tenir compte de besoins particuliers d'un ministère ou de ses employées et employés, les matières prévues dans la liste ci-dessous peuvent, en tout temps, être modifiées et aménagées par les représentantes et représentants des parties désignés à

cette fin, constituant ainsi une ou plusieurs modifications à la présente convention collective. Ces modifications sont signées par les parties. Les discussions sur ces modifications ne peuvent donner lieu à un différend au sens du Code du travail.

Un aménagement convenu est sans effet dans la mesure où il modifie la présente convention collective sur des matières non prévues à la liste ci-dessous.

La liste de matières pouvant faire l'objet d'aménagements ministériels est la suivante:

a) mouvements de personnel ministériel;

b) développement des ressources humaines: gestion ministérielle des programmes;

c) heures de travail: aménagement des heures et de la semaine de travail, comprenant la possibilité d'horaires particuliers ou comprimés, notamment à cause de responsabilités parentales;

d) congés sans traitement: octroi du congé et modalités entourant la prise du congé;

e) vacances annuelles sauf le quantum et la rémunération;

f) jours fériés et chômés sauf le quantum et la rémunération;

g) heures supplémentaires sauf le quantum et la rémunération;

h) l'annexe I concernant les régimes spéciaux de semaine et d'heures de travail.

3-5.02 Pour les fins de chaque négociation d'aménagements ministériels, la ou le sous-ministre et le syndicat peuvent convenir du régime de libération syndicale applicable.

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 Prestation de travail

Semaine et heures de travail

4-1.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée régulière de travail est de sept heures et est interrompue par une période de repas.

4-1.02 Sous réserve des horaires spéciaux prévus à l'annexe I,

a) l'horaire est déterminé par la ou le sous-ministre selon les besoins du service et peut varier entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures et demie (17 h 30).

Pour la période du 1er juin au 31 août, l'horaire de travail est réparti entre huit (8 h 00) heures et dix-sept heures (17 h 00);

b) la période de repas est d'une durée d'une (1) heure, ou d'une heure et demie (1 h 30); cette durée est établie par entente entre la ou le sous-ministre et les représentantes et représentants du syndicat. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne;

c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour l'employée ou l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre la ou le sous-ministre et les représentantes et représentants du syndicat. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente n'intervienne;

d) l'horaire des repas est déterminé par la ou le sous-ministre à l'intérieur de la période comprise entre onze heures et demie (11 h 30) et quatorze heures (14 h 00);

e) toute modification à l'intérieur des horaires ou périodes prévus aux paragraphes *a)* et *d)* ci-dessus doit faire l'objet d'une consultation au comité ministériel des relations professionnelles. Telle modification peut aussi être faite en application de la section 3-5.00.

4-1.03 Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

a) la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement dans le cas de l'employée ou l'employé qui, en raison de la nature de son travail, fixe elle-même ou lui-même son horaire

quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par la ou le sous-ministre;

b) la semaine régulière de travail de l'employée ou l'employé travaillant aux études préliminaires et aux relevés techniques dans les régions où s'applique une allocation d'isolement prévue à la section 7-7.00 est répartie en six (6) jours consécutifs du lundi au samedi inclusivement;

c) la semaine régulière de travail des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur est répartie selon les besoins du service.

4-1.04 Un horaire spécial de travail peut être établi par la ou le sous-ministre lorsque l'horaire de l'employée ou l'employé doit correspondre à celui de personnes dont la semaine régulière de travail excède trente-cinq (35) heures. Dans ce cas, tout travail effectué par l'employée ou l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu à l'article 7-2.07.

4-1.05 Dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues à son horaire et exécutées à la demande expresse de la ou du sous-ministre sont considérées comme des heures régulières. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de l'employée ou l'employé au taux horaire prévu à l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à l'employée ou l'employé et à la ou au sous-ministre.

4-1.06 Lorsque la ou le sous-ministre désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employées et employés d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité de relations professionnelles du ministère.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes:

a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;

b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employées et employés impliqués est en faveur d'une telle modification;

c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties. Ces règles doivent comporter les éléments suivants:

— les plages fixes sont d'une durée maximale de deux (2) heures;

— le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement quotidien de l'heure exacte de chaque entrée et sortie sur un registre que l'employée ou l'employé conserve, signe et remet à sa supérieure ou son supérieur à la fin de chaque période de référence.

Si la recommandation du comité est acceptée par la ou le sous-ministre, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue au comité ministériel des relations professionnelles.

La ou le sous-ministre peut mettre fin à ce régime et ce, après avis de quinze (15) jours au syndicat et aux employées et employés visés; il en est de même pour le syndicat lorsque cinquante et un pour cent (51 %) du personnel visé désire se soustraire du régime.

Présence au travail

4-1.07 L'employée ou l'employé dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit, deux fois par jour (à son arrivée le matin et à son départ l'après-midi), signer le registre quotidien de présence mis à sa disposition par sa supérieure ou son supérieur immédiat.

4-1.08 L'employée ou l'employé dont la majeure partie du travail est exécutée à l'extérieur doit remplir le rapport mensuel de présence prévu à cet effet.

4-2.00 Heures supplémentaires

4-2.01 Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qu'une employée ou un employé exécute, à la demande expresse de sa ou son sous-ministre:

a) un jour férié;

b) dans le cas d'une employée ou d'un employé dont l'horaire régulier est défini aux articles 4-1.01 et 4-1.02 de la présente convention:

— le samedi et le dimanche;

— du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première (1ère) heure de travail qui suit sa journée régulière de travail;

c) le samedi, le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, dans le cas d'une employée ou d'un employé dont la semaine régulière de travail est définie au paragraphe *a)* de l'article 4-1.03, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, l'employée ou l'employé fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

d) le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine dans le cas d'une employée ou d'un employé dont la semaine régulière de travail est définie au paragraphe *b)* de l'article 4-1.03, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, l'employée ou l'employé fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

e) en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine dans le cas d'une employée ou d'un employé dont la semaine régulière de travail est définie au paragraphe *c)* de l'article 4-1.03, le tout sous réserve qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée plus haut, l'employée ou l'employé fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

f) dans le cas d'une employée ou d'un employé dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.04 ou de l'article 10-3.15, les heures faites en sus de sa journée régulière de travail et lors de congés hebdomadaires;

g) dans le cas d'une employée ou d'un employé assujetti à l'horaire spécial quant à la semaine et aux heures de travail, prévu à l'Annexe I, à compter du début de la première (1ère) heure de travail qui suit sa journée régulière de travail et lors de congés hebdomadaires;

h) dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps réduit, les heures excédant sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail;

i) les heures qu'une employée ou un employé exécute en effectuant un déplacement en dehors de ses heures régulières.

4-2.02 L'employée ou l'employé reçoit, en compensation des heures supplémentaires, un congé d'une durée équivalente.

4-2.03 Lors de l'autorisation des heures supplémentaires ou au plus tard dans les dix (10) jours suivants, l'employée ou l'employé doit indiquer par écrit à la ou au sous-ministre un (1) ou plusieurs choix de dates où elle ou il entend prendre un congé en compensation ou son intention d'accumuler des congés en compensation; dans ce dernier cas et après accumulation de cinq (5) jours de congé, l'employée ou l'employé doit indiquer par écrit à la ou au sous-ministre un (1) ou plusieurs choix de dates pour la prise de ces congés.

4-2.04 Au plus tard dans les soixante (60) jours de la réception du ou des choix de l'employée ou l'employé, la ou le sous-ministre indique à l'employée ou l'employé le choix qu'elle ou il retient ou s'entend avec l'employée ou l'employé sur d'autres dates.

4-2.05 Dans le cas où le congé en compensation ne peut être pris à la date retenue ou convenue, soit à la demande de la ou du sous-ministre en raison des besoins du service, soit en raison de circonstances hors du contrôle de l'employée ou l'employé, une nouvelle entente doit intervenir au plus tard dans les soixante (60) jours en suivant les modalités prévues aux articles 4-2.03 et 4-2.04.

4-2.06 Au 1er mars et au 1er septembre de chaque année, les heures supplémentaires non encore compensées en congé et exécutées depuis plus d'un (1) an avant l'une de ces dates sont payées dans les quarantecinq (45) jours.

Malgré l'article 4-2.03, la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé peuvent convenir du paiement des heures supplémentaires. Ce paiement est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant une telle entente.

À défaut de verser le paiement dans le délai mentionné aux alinéas précédents, la somme due porte intérêt à compter de l'expiration du délai et ce, au

taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu à l'article 7-2.07.

4-2.07 Malgré les dispositions de l'article 4-2.01, le travail qu'une employée ou un employé doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée régulière de travail pendant une (1) heure ou moins, n'est pas du travail en temps supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige la continuité; il en est de même si, à l'occasion, une employée ou un employé est requis de retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

4-2.08 L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

Le présent article ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué de façon continue immédiatement avant ou après la période régulière de travail de l'employée ou l'employé.

4-3.00 Vacances annuelles

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente section, l'employée ou l'employé a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et l'article 4-3.02:

Service ou service continu au 1er avril	Accumulation de jours de vacances du 1er avril au 31 mars (jours ouvrables)
Moins de 1 an	1 ⅔ jour par mois de service ou de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

Lorsque le cumul de crédits de vacances donne une fraction de journée, celle-ci est ramenée à la demi-journée.

4-3.02 Lorsque l'employée ou l'employé n'a pas eu droit à son traitement pendant la période complète précédant le 1er avril de chaque année qui sert de base de calcul pour l'accumulation de ses jours de vacances, la durée de ses vacances est diminuée selon la table suivante:

L'employée ou l'employé qui a moins d'un (1) an de service ou de service continu ne subit pas la déduction prévue au présent article pour le mois où elle ou il est entré en fonction si elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois.

Aux fins du présent article, les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont comptées pour le calcul de la période où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement.

4-3.03 L'employée ou l'employé en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la présente convention.

Toutefois, la ou le sous-ministre met à la poste la paie de l'employée ou l'employé qui en fait la demande à sa direction du personnel, et ce au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle elle ou il veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année financière, l'employée ou l'employé qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

4-3.04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employée ou l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle ou il n'a pas prises et qui sont prévues à la présente section.

De plus, elle ou il a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances acquis depuis le 1er avril précédant son départ, mais dont le

TABLE DE DÉDUCTIONS DE JOURS DE VACANCES

Nombre de jours déduits de la durée des vacances annuelles

Durée normale des vacances — MAXIMUM

Nombre de jours ouvrables ou l'équivalent où l'employée ou l'employé n'a pas eu droit à son traitement	20 jours ou moins	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
,5 à 10	0	0	0	0	0	0
10,5 à 22	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
22,5 à 32	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	3
32,5 à 44	3	3	3	3	3	3,5
44,5 à 54	4	4	4	4,5	4,5	5
54,5 à 66	5	5	5,5	5,5	5,5	6
66,5 à 76	6	6	6,5	6,5	7	7,5
76,5 à 88	6,5	6,5	7	7,5	7,5	8
88,5 à 98	7	7	7,5	8	8,5	9
98,5 à 110	8	8	8,5	9	9,5	10
110,5 à 120	9	9,5	10	10,5	11	11,5
120,5 à 132	10	10,5	11	11,5	12	12,5
132,5 à 142	11	11,5	12	12,5	13	14
142,5 à 154	11,5	12	12,5	12,5	13	14,5
154,5 à 164	12	12,5	13	14	14,5	15,5
164,5 à 176	13	13,5	14,5	15	16	16,5
176,5 à 186	14	14,5	15,5	16	17	18
186,5 à 198	15	15,5	16,5	17,5	18	19
198,5 à 208	16	16,5	17,5	18,5	19,5	20,5
208,5 à 220	16,5	17	18	19	20	21
220,5 à 230	17	18	19	20	21	22
230,5 à 242	18	19	20	21	22	23
242,5 à 252	19	20	21	22	23	24
252,5 à 264	20	21	22	23	24	25

nombre de jours se calcule suivant son service ou son service continu à ce 1er avril. Toutefois, pour le mois de son départ l'employée ou l'employé a droit à son crédit de vacances, si elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié et plus des jours ouvrables de ce mois et ne subit pas la déduction prévue à l'article 4-3.02 .

4-3.05 Les employées et employés choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles elles et ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de la ou du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des employées et employés.

4-3.06 Sauf permission expresse de la ou du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, l'employée ou l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employée ou l'employé et sous réserve de l'approbation de la ou du sous-ministre, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail.

De plus elle ou il peut, avec l'approbation de la ou du sous-ministre, prendre la moitié de ses crédits de vacances en jours ou demi-jours séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes.

4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie à l'article 8-1.02 ou qui est absent par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1er mars, l'employée ou l'employé voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année. L'employée ou l'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

4-3.08 Si un jour férié et chômé prévu à la section 4-4.00 coïncide avec la période des vacances annuelles d'une employée ou d'un employé, celle-ci ou celui-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à la ou au sous-ministre et à l'employée ou l'employé.

4-3.09 La ou le sous-ministre doit, à la demande de l'employée ou l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui sont dues à cette employée ou cet employé, lorsque celle-ci ou celui-ci, à la demande de la ou du sous-ministre, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

4-3.10 Malgré l'article 4-3.05, la ou le sous-ministre peut autoriser un nouveau choix de dates de vacances à une employée ou un employé qui désire changer la date de ses vacances.

4-3.11 Malgré les dispositions de la présente section, l'employée ou l'employé se voit reporter à l'année suivante le solde de ses vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié des jours de vacances ou, pour l'employée ou l'employé à temps réduit, la moitié des crédits auxquels elle ou il aura droit l'année du report. Le nombre de jours reportables en vertu du présent alinéa ne peut dépasser dix (10) jours.

L'employée ou l'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances annuelles, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus au premier alinéa.

4-3.12 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé social prévu à la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, le tout conformément à l'article 4-3.10.

4-3.13 Après approbation de la ou du sous-ministre, une employée ou un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue à l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels l'employée ou l'employé aura droit au 1er avril suivant.

Le tableau suivant sert, à titre indicatif et sous réserve de celui apparaissant à l'article 4-3.02, au calcul des jours de vacances que l'employée ou l'employé peut prendre par anticipation.

VACANCES — TABLE D'ACCUMULATION

X = NOMBRE DE JOURS OU L'EMPLOYÉE OU L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1er AVRIL AU 31 MARS	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES (Selon service ou service continu jusqu'au 31 mars)					
	MOINS DE 17 ANS	**17 ANS ET 18 ANS**	**19 ANS ET 20 ANS**	**21 ANS ET 22 ANS**	**23 ANS ET 24 ANS**	**25 ANS ET PLUS**
X ≥ 248.6	20	21	22	23	24	25
X ≥ 236.2	19	20	21	22	23	23.5
X ≥ 230	18.5	19.5	20.5	21.5	22	22.5
X ≥ 217.6	17.5	18.5	19.5	20.5	21	21.5
X ≥ 205.2	16.5	17.5	18.5	19.5	20	20.5
X ≥ 199	16	17	17.5	18.5	19	19.5
X ≥ 186.6	15	16	16.5	17.5	18	18.5
X ≥ 174.2	14	15	15.5	16.5	17	17.5
X ≥ 168	13.5	14	14.5	15.5	16	16.5
X ≥ 155.6	12.5	13	13.5	14.5	15	15.5
X ≥ 143.2	11.5	12	12.5	13.5	14	14.5
X ≥ 137	11	11.5	12	12.5	13	13.5
X ≥ 124.3	10	10.5	11	11.5	12	12.5
X ≥ 111.6	9	9.5	10	10.5	11	11.5
X ≥ 105.4	8.5	9	9.5	9.5	10	10.5
X ≥ 93	7.5	8	8.5	8.5	9	9.5
X ≥ 80.6	6.5	7	7.5	7.5	8	8.5
X ≥ 74.4	6	6	6.5	6.5	7	7.5
X ≥ 62	5	5	5.5	5.5	6	6.5
X ≥ 49.6	4	4	4.5	4.5	5	5.5
X ≥ 43.4	3.5	3.5	3.5	3.5	4	4.5
X ≥ 31	2.5	2.5	2.5	2.5	3	3.5
X ≥ 18.6	1.5	1.5	1.5	1.5	2	2.5
X ≥ 12.4	1	1	1	1	1	1.5
X ≤ 12.4	0	0	0	0	0	0

4-4.00 Jours fériés et chomés

4-4.01 Aux fins de la présente convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu aux articles 4-1.04 et 10-3.15.

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement maintenu à l'employée ou l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont aussi comptées.

JOURS FÉRIÉS	1986	1987	1988
Jour de l'An	Mercredi, 1er janvier	Jeudi, 1er janvier	Vendredi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Jeudi, 2 janvier	Vendredi, 2 janvier	Lundi, 4 janvier
Vendredi Saint	Vendredi, 28 mars	Vendredi, 17 avril	Vendredi, 1er avril
Lundi de Pâques	Lundi, 31 mars	Lundi, 20 avril	Lundi, 4 avril
Fête de Dollard et de la Reine	Lundi, 19 mai	Lundi, 18 mai	Lundi, 23 mai
Fête nationale	Mardi, 24 juin	Mercredi, 24 juin	Vendredi, 24 juin
Confédération	Mardi, 1er juillet	Mercredi, 1er juillet	Vendredi, 1er juillet
Fête du travail	Lundi, 1er septembre	Lundi, 7 septembre	Lundi, 5 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi, 13 octobre	Lundi, 12 octobre	Lundi, 10 octobre
Veille de Noël	Mercredi, 24 décembre	Jeudi, 24 décembre	Vendredi, 23 décembre
Fête de Noël	Jeudi, 25 décembre	Vendredi, 25 décembre	Lundi, 26 décembre
Lendemain de Noël	Vendredi, 26 décembre	Lundi, 28 décembre	Mardi, 27 décembre
Veille du Jour de l'An	Mercredi, 31 décembre	Jeudi, 31 décembre	Vendredi, 30 décembre

4-5.00 Congés sociaux

4-5.01 L'employée ou l'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à sa ou son sous-ministre, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un permis d'absence pour les motifs et périodes de temps suivants:

a) son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;

b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à condition d'y assister;

c) le décès de ses fils, fille ou de sa conjointe ou son conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles; toutefois, dans le cas du décès d'une ou d'un enfant à charge: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de l'employée ou l'employé: le jour des funérailles;

g) lorsqu'elle ou il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une employée ou un employé n'a pas droit de ce chef à plus d'une journée de congé par année civile.

4-5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'article 4-5.01 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employée ou l'employé, celle-ci ou celui-ci ne subit aucune réduction de traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4-1.04 ou 10-3.15.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes *c)*, *d)* et *e)* de l'article 4-5.01 l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

4-5.03 L'employée ou l'employé a droit à un permis d'absence d'une journée supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes *b)*, *d)* et *f)* de l'article 4-5.01 si elle ou il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employée ou l'employé.

4-5.04 L'employée ou l'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement; l'employée ou l'employé doit en faire la demande à sa ou son sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire qu'elle ou il lui remet.

Si une employée ou un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la ou le sous-ministre, elle ou il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle ou il est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

4-5.05 Dans un ministère où, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 29 juillet 1966, les employées et employés bénéficiaient d'une réserve de congés sociaux, l'employeur s'engage à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant

l'employée ou l'employé à prendre, pour les fins prévues à la présente section ou aux articles 8-3.23 et 8-3.24 un nombre de jours additionnels n'excédant pas le nombre de jours fixés pour chacune de ces fins et en diminuant d'autant la réserve de l'employée ou l'employé. L'employeur s'engage aussi à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant un congé d'une durée raisonnable pour un motif jugé sérieux par la ou le sous-ministre notamment pour fins de préretraite, et ce, compte tenu des nécessités du service.

Les jours à la réserve de congés sociaux de l'employée ou l'employé à temps réduit sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour et la détermination de la période d'utilisation possible s'effectue en heures prévues à l'horaire.

4-6.00 Congés pour affaires judiciaires

4-6.01 L'employée ou l'employé qui est appelé à agir à titre de jurée ou juré, à comparaître comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant la ou le coroner, la ou le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit pas de ce fait une réduction de son taux de traitement, incluant le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-6.02 Une employée ou un employé qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle elle ou il a droit pour la période où elle ou il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement. Ce taux inclut, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-7.00 Congés sans traitement

Conditions générales

4-7.01 Une employée ou un employé peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; cependant, ce permis d'absence peut être renouvelé.

Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois, l'employée ou l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

4-7.02 Le permis d'absence ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par la ou le sous-ministre.

4-7.03 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employée ou l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour l'employée ou l'employé à temps réduit de trente (30) jours de calendrier. Chaque demande doit être faite à la ou au sous-ministre au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employées et employés.

Tout refus de la demande écrite prévue au présent article doit être indiqué par écrit à l'employée ou l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours de la réception de sa demande et ce, en autant que cette demande est faite après le 1er mai.

4-7.04 La ou le sous-ministre peut accorder un congé sans traitement à une employée ou un employé pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même à l'égard de l'employée ou l'employé qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de la corporation professionnelle à laquelle elle ou il veut appartenir.

4-7.05 L'employée ou l'employé a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps réduit, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé.

Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employée ou l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé, ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires.

4-7.06 Après sept (7) ans de service continu, l'employée ou l'employé a droit, après entente avec la ou le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

Telle entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employée ou l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical.

4-7.07 L'employée ou l'employé peut aussi, après entente avec la ou le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures, notamment à la suite d'un congé prévu au chapitre 8-0.00 . Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où l'employée ou l'employé pourra y mettre fin avant terme.

Pour l'obtention de ce congé, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical.

4-7.08 Au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour, l'employée ou l'employé doit communiquer avec celle ou celui qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de la ou du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.09 À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou il détenait et ce, à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins d'application du présent article, la distance de 50 kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

4-7.10 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4-7.11 Sous réserve de la section 2-3.00 , toute demande soumise par une employée ou un employé visant à obtenir un congé sans traitement dans le but d'exercer sa profession ou toute autre occupation en qualité de salariée ou salarié ou à son propre compte, est refusée, sauf dans certaines circonstances, après entente avec la ou le sous-ministre.

4-7.12 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclarations mensongères est annulé dès que la ou le sous-ministre en est informé; dès lors, l'employée ou l'employé doit réintégrer son travail et elle ou il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.13 Lorsqu'une employée ou un employé se présente au travail dans un état tel qu'elle ou il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, la ou le sous-ministre peut la ou le mettre en congé sans traitement.

Congé pour fonder une entreprise

4-7.14 Sous réserve du Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique, la ou le sous-ministre peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une employée ou un employé permanent de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé.

4-7.15 L'employée ou l'employé qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer la ou le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas, et quinze (15) jours dans le deuxième cas. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour peut, au gré de la ou du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.16 Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.17 Une employée ou un employé permanent n'étant pas à temps provisoirement réduit peut demander par écrit à la ou au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de l'employée ou l'employé, la ou le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.18 Ce congé permet à l'employée ou l'employé de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé. Ce traitement comprend, le cas échéant, le supplément prévu aux articles 4-1.04 et 10-3.15.

4-7.19 Ce congé est octroyé après approbation de la ou du sous-ministre qui tient compte notamment du fait que l'employée ou l'employé ait son nom inscrit sur une liste d'employées et d'employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employée ou l'employé à revenir au service de l'employeur suite à son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé.

4-7.20 Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou il détenait et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

4-7.21 L'employée ou l'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

4-7.22 La convention collective s'applique à l'employée ou l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions de la présente section.

4-7.23 L'employée ou l'employé demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes:

— option de 2ans: 17 ou 18 mois de travail et 6 ou 7 mois de congé;

— option de 3ans: 26 à 30 mois de travail et de 6 à 10 mois de congé;

— option de 4ans: 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;

— option de 5ans: 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés notamment au niveau des quantum en proportion de l'option retenue.

4-7.24 Au moment de sa demande, l'employée ou l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année de congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à la ou au sous-ministre d'accepter l'option choisie par l'employée ou l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.

4-7.25 Le pourcentage de traitement que l'employée ou l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.47, sur la base du traitement qu'elle ou il aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.26 Au cours de la participation de l'employée ou l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu à l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employée ou l'employé prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à l'article 4-7.43 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

4-7.27 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

4-7.28 Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employée ou l'employé pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

4-7.29 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant, pendant ou après le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines: l'assurance-chômage est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, (celui-ci étant sujet à cotisation au régime de retraite) ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

Suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employée ou l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.26, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

4-7.30 Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, maladie et traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu à l'article 4-7.18 et l'employée ou l'employé doit payer sa quote-part.

4-7.31 Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employée ou l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. A compter de la date de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit aux avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle ou il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il bénéficie pleinement des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29.

4-7.32 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé sans traitement ait été prise et l'employée ou l'employé bénéficie des avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. A compter du moment où l'option se termine, la participante ou le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29.

4-7.33 Aux fins de l'assurance-traitement, l'employée ou l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié:

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employée ou l'employé a droit aux avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employée ou l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 et l'année de congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.34 L'employée ou l'employé sera traité tel qu'explicité aux articles 4-7.31 à 4-7.33 si elle ou il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité:

a) à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de l'employée ou l'employé. Selon le cas:

— le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son année de congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option.

— Par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement; ou

b) à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employée ou l'employé, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.26.

4-7.35 Au cours de l'année de congé sans traitement, l'employée ou l'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.36 Le montant que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.29 est égal au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.37 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après que le congé sans traitement ait été pris, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.38 Aux fins des accidents du travail, l'employée ou l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié:

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

b) soit mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.39 Durant les deux premières années l'employée ou l'employé est traité tel qu'explicité aux articles 4-7.37 et 4-7.38, si l'incapacité suite à un accident du travail dure plus de deux ans. A la fin de ces deux années, la participation à l'option choisie par l'employée ou l'employé cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son année de congé sans traitement.

4-7.40 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

L'employée ou l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. A compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle ou il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.41 Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employée ou l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.42 Aux fins d'application des sections 7-1.00, 7-3.00 et 7-7.00, l'employée ou l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation de disparités régionales ou spéciale, rémunération additionnelle et supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle ou il a droit à l'entier de ses primes, allocations de disparités régionales ou spéciales, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

4-7.43 Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option a été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement:

a) l'employée ou l'employé doit rembourser, conformément à l'article 4-7.46, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;

b) l'employée ou l'employé sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;

c) le calcul du montant dû par l'employeur ou par l'employée ou l'employé s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé sans traitement est en cours:

montant reçu par l'employée ou l'employé durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employée ou l'employé en application de l'optin choisie. Si le solde est négatif, le ministère rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employée ou l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employée ou l'employé rembourse ce solde au ministère, sans intérêt;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employée ou l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employée ou l'employé pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 % RREGOP, 100 % RRF).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'employée ou l'employé si le congé sans traitement n'a pas été pris.

4-7.44 La participation à l'option choisie par l'employée ou l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si la ou le sous-ministre ne peut maintenir la participation de l'employée ou l'employé à une option et les dispositions suivantes s'appliquent:

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à l'article 4-7.46 si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (1.00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.45 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employée ou l'employé.

4-7.46 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employée ou l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle ou il a effectivement reçu.

Malgré l'article 7-2.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employée ou l'employé et le ministère, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de l'employée ou l'employé.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.47 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une employée ou un employé selon la durée du congé et l'option choisie:

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 mois	75,0 %	83,34 %	87,5 %	90,0 %
7 mois	70,8 %	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois		77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois		75,0 %	81,25 %	85,0 %
10 mois		72,2 %	79,15 %	83,32 %
11 mois			77,07 %	81,66 %
12 mois			75,0 %	80,0 %

4-7.48 Les articles 4-7.17 à 4-7.47 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-8.00 Charges publiques

4-8.01 L'employée ou l'employé qui est candidate ou candidat à la fonction de mairesse ou maire, d'échevine ou échevin, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospi-

talier, d'un centre de services sociaux, d'un conseil régional de santé et des services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompière ou pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé la ou le sous-ministre dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas de l'employée ou l'employé qui exerce la fonction de pompière ou pompier volontaire, le fait d'informer sa supérieure ou son supérieur immédiat équivaut à informer la ou le sous-ministre.

Il en est de même pour l'employée ou l'employé qui agit, lors d'une élection, à titre de directrice ou directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistante ou assistant de la ou du secrétaire du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposée ou préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseure ou recenseur, réviseure ou réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5-0.00
RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 Dispositions générales

5-1.01 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer à ses employées et employés permanents la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier une employée ou un employé pour cause, il est entendu qu'aucune employée ou aucun employé permanent ne sera mis à pied ou licencié pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

La ou le sous-ministre prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre des employées et employés en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le replacement de l'employée ou l'employé en surplus. La ou le sous-ministre peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus de service continu.

5-1.02 L'employée ou l'employé collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi. L'employée ou l'employé en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.

5-1.03 Lorsqu'une employée ou un employé fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et son montant forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00 .

5-1.04 Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent qu'aux employées et employés bénéficiant de la sécurité d'emploi.

5-1.05 Aux fins d'application du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employée ou l'employé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable.

5-2.00 Événements déclencheurs de la mise en disponibilité

5-2.01 Une employée ou un employé peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants:

a) lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature de la tâche d'un groupe d'employées et d'employés et d'entraîner leur déplacement ou recyclage;

ou

lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature de la tâche d'un groupe d'employées et d'employés;

b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative ayant pour effet de relocaliser une ou un ou plusieurs employées et employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les deux (2) éléments suivants se réalisent concurremment:

1. les fonctions de la supérieure ou du supérieur immédiat sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les deux (2) ports d'attache;

2. les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des employées et employés déplacés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employées et employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;

c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique autre que le gouvernement ou autre qu'un organisme dont les employées et employés sont nommés en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique;

d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;

e) lors de surplus ministériel d'employées et d'employés, c'est-à-dire lorsque dans un ministère, le nombre d'emplois dans une classe d'emploi devient inférieur au nombre d'employées et d'employés de cette classe d'emploi bénéficiant de la sécurité d'emploi. Ce surplus ministériel est déterminé sur la base des régions administratives ministérielles ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au décret sur la division administrative du Québec.

5-2.02 Aux fins d'application des paragraphes *b)*, *c)* et *d)* de l'article 5-2.01, on entend par unité administrative, le regroupement d'employées et d'employés sous l'autorité d'une même supérieure ou d'un même supérieur immédiat.

5-3.00 Processus d'application de la mise en disponibilité

Critères de sélection des employées et employés visés

5-3.01 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative ou d'une cession d'une unité administrative, les employées et employés visés sont ceux touchés respectivement soit par le changement technique, technologique ou administratif, soit par le déplacement ou par la cession.

Lorsqu'il n'y a qu'une partie des employées et employés qui sont touchés dans l'unité administrative où intervient un des événements cités à l'alinéa précédent, la ou le sous-ministre procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus de service continu. Par la suite, les employées et employés visés sont celles et ceux qui ont le moins de service continu dans la fonction publique.

5-3.02 Dans le cas d'un surplus ministériel ou de la fermeture d'une unité administrative, l'employée ou l'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément à la directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériels, laquelle doit prévoir que les employées et employés visés sont celles et ceux qui ont le moins de service continu dans la fonction publique.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

L'employée ou l'employé visé peut contester selon la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00 l'application qui lui est faite de cette directive.

Avis de mise en disponibilité

5-3.03 Lorsqu'un des événements prévus à l'article 5-2.01 doit survenir, la ou le sous-ministre informe par écrit l'employée ou l'employé visé et le syndicat.

La ou le sous-ministre affecte l'employée ou l'employé dans un emploi vacant de sa classe d'emploi ou occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Lorsque la ou le sous-ministre ne peut affecter l'employée ou l'employé selon les dispositions de l'alinéa précédent, elle ou il s'efforce, en collaboration avec l'Office des ressources humaines de favoriser l'affectation ou la mutation de l'employée ou l'employé dans un emploi de sa classe d'emploi ou, avec l'accord de cette dernière ou ce dernier, à une autre classe d'emploi.

Lorsqu'en application des deux alinéas précédents, la ou le sous-ministre n'a pu l'affecter ou la ou le muter, l'employée ou l'employé est mis en disponi-

bilité. La ou le sous-ministre l'avise par courrier recommandé; copie de cet avis est transmise au syndicat.

5-3.04 Les employées et employés visés par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative qui refusent d'être déplacés au nouveau port d'attache en informent la ou le sous-ministre en transmettant par courrier recommandé leur refus d'être déplacés dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis écrit prévu au dernier alinéa de l'article 5-3.03.

La ou le sous-ministre peut décider que l'employée ou l'employé visé à l'alinéa précédent effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.

Pendant la durée du stage, l'employée ou l'employé est considéré en assignation et a droit aux indemnités relatives aux frais d'assignation prévues à la section 7-4.00.

Aux fins du présent chapitre, l'employée ou l'employé en assignation conserve le port d'attache qu'elle ou il avait au moment où elle ou il a reçu l'avis prévu au dernier alinéa de l'article 5-3.03.

5-3.05 Les employées et employés visés par la cession de leur unité administrative qui refusent d'être cédés à la nouvelle entité juridique en informent la ou le sous-ministre, en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être cédés dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis.

5-3.06 Dans le cas de surplus ministériel ou de la fermeture d'une unité administrative, la ou le sous-ministre met l'employée ou l'employé en disponibilité selon les dispositions de l'article 5-3.03.

Date de la mise en disponibilité

5-3.07 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, l'employée ou l'employé est mis en disponibilité à compter de la date de transmission de l'avis prévu au dernier alinéa de l'article 5-3.03 et bénéficie des dispositions de la section 5-4.00.

5-3.08 Dans le cas de déplacement, l'employée ou l'employé qui a refusé d'être déplacé est mis en disponibilité à compter de l'expiration du délai prévu à l'article 5-3.04 et bénéficie des dispositions de la section 5-4.00.

5-3.09 Dans le cas de cession, l'employée ou l'employé qui a refusé d'être cédé est mis en disponibilité à compter de l'expiration du délai prévu à l'article 5-3.05 , et bénéficie des dispositions de la section 5-4.00.

5-3.10 Dans le cas de surplus ou de fermeture, l'employée ou l'employé est mis en disponibilité à compter de la date de transmission de l'avis prévu au dernier alinéa de l'article 5-3.03 et bénéficie des dispositions de la section 5-4.00.

Droits et obligations des employées et employés relocalisés ou cédés

5-3.11 L'employée ou l'employé qui n'a pas signifié son refus d'être déplacé conformément à l'article 5-3.04 est relocalisé à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative. Dans ce cas, les dispositions de la section 7-5.00 s'appliquent.

5-3.12 L'employée ou l'employé qui n'a pas signifié son refus d'être cédé conformément à l'article 5-3.05 est cédé à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative.

L'employeur assure à l'employée ou l'employé cédé les bénéfices suivants:

a) aucune réduction de son taux de traitement et son montant forfaitaire le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert;

b) le transfert de sa réserve de congés-maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément à l'article 8-1.45, aux paragraphes *a), b), c)* et *d)* de l'article 8-1.46 et à l'article 8-1.48 aux fins de congés de préretraite en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert; toutefois l'employée ou l'employé qui se fait payer sa réserve de congés-maladie conformément à l'article 8-1.45 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et,

en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards;

c) la garantie qu'elle ou il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;

d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour elle ou lui au présent chapitre.

5-3.13 Dans le cas d'une telle cession, la ou le sous-ministre doit obtenir du nouvel employeur dont les salariées et salariés ne sont pas régis par une convention collective, l'engagement qu'il maintient en faveur des employées et employés cédés, les conditions de travail prévues à la présente convention collective, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

5-3.14 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, demeurent en vigueur.

5-3.15 Les dispositions du présent chapitre traitant de la cession d'une unité administrative ne s'appliquent qu'à la cession totale ou partielle à un employeur dont les salariées et salariés ne sont pas régis par une convention collective.

Formation de comités

5-3.16 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, l'employeur et le syndicat conviennent de former sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employées ou employés permanents désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc sera d'étudier les modalités d'application des garanties prévues à l'article 5-3.12.

5-3.17 Lorsque survient un changement technique, technologique ou administratif, l'employeur et le syndicat discutent des mesures à prendre pour permettre aux employées et employés visés de se réadapter et le cas échéant leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches.

5-3.18 L'employée ou l'employé temporaire qui a complété sa période de probation et qui est mis à pied en raison de l'application des dispositions du présent chapitre voit sont nom placé sur la liste de rappel prévue à la section 6-4.00.

5-4.00 Stabilité d'emploi et placement

Dispositions générales

5-4.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour une employée ou un employé en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période d'un (1) an. Toutefois, dans le cas d'employées ou d'employés oeuvrant dans les secteurs isolés tels qu'identifiés à la section 7-7.00, celles-ci ou ceux-ci indiquent trois (3) localités ou s'appliquera cette garantie.

Au cours de cette période de stabilité, l'Office des ressources humaines peut attribuer à l'employée ou l'employé en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation; ce nouveau classement demeure dans la catégorie du personnel professionnel.

5-4.02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements techniques, technologiques ou administratifs, d'un déplacement d'une unité administrative, d'une cession d'une unité administrative, de la fermeture d'une unité administrative ou d'un surplus ministériel d'employées et d'employés.

5-4.03 La période de stabilité d'emploi d'un (1) an prévue à la présente section prend effet à la date de la mise en disponibilité prévue aux articles 5-3.07 à 5-3.10.

5-4.04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur affecte ou mute l'employée ou l'employé visé à un emploi vacant de sa classe d'emploi ou occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

5-4.05 Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur n'a pu affecter ou muter l'employée ou l'employé visé à un emploi vacant ou dans un emploi occupé par une employée ou un employé n'ayant par acquis la sécurité d'emploi, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètre de son port d'attache ou de son lieu de résidence, il l'affecte ou la ou le mute dans un emploi vacant de sa catégorie d'emploi dans la fonction publique ou, si cela s'avère impossible, d'une autre catégorie.

5-4.06 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique. L'employée ou l'employé visé ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 6-8.02.

Placement de l'employée ou l'employé en disponibilité

5-4.07 Pour affecter ou muter une employée ou un employé en disponibilité, l'Office des ressources humaines choisit:

a) d'abord, parmi les employées et employés qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celle ou celui qui a le plus de service continu.

La priorité est accordée à celle ou celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition;

b) ensuite, parmi les employées et employés qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou celui qui a le plus de service continu; par la suite à celle ou celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier et si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celle ou celui qui a le moins de service continu.

L'Office des ressources humaines peut attribuer à l'employée ou l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de la ou de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Lorsque l'Office des ressources humaines attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou d'un emploi occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi. Dans ce cas, les dispositions de l'article 5-1.03 s'appliquent.

5-4.08 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employée ou l'employé demeure en disponibilité tant et aussi longtemps que l'Office des ressources humaines ne l'a pas relocalisé à un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi. Au cours de cette période, l'employée ou l'employé peut être utilisé provisoirement à un autre emploi dans la fonction publique. L'employée ou l'employé ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 6-8.02.

5-4.09 Le cas échéant, l'employée ou l'employé en disponibilité qui désire formuler un grief concernant les articles 5-4.07 et 5-4.08, le soumet à la ou au sous-ministre qui, selon elle ou lui, aurait dû réaliser le placement par mutation, et ce, selon la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

CHAPITRE 6-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 Classification

6-1.01 Les parties forment dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, un comité consultatif permanent de la classification des emplois du personnel visé par la présente convention. Ce comité est composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employées et employés permanents désignés par le syndicat ainsi que d'une ou d'un secrétaire désigné par l'employeur.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

Ce comité est appelé à examiner tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par l'employeur, à étudier toute demande faite à l'employeur par le syndicat ayant pour objet une modification à la classification et à faire les recommandations appropriées à l'employeur.

Le comité se réunit au besoin à la demande de l'employeur ou des membres désignés par l'une des parties et il adopte les règles de procédure nécessai-

res à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

6-1.02 Toute révision générale des directives de classification des emplois du personnel professionnel susceptible d'en modifier l'économie générale fait l'objet d'une consultation du syndicat par l'employeur. L'établissement de règles d'intégration et d'échelles de traitement qu'une telle révision rendrait nécessaires, le cas échéant, doivent être faites en fonction, notamment, des principes énoncés aux troisième (3e) et quatrième (4e) alinéas de l'article 6-1.03 et doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

6-1.03 Lorsqu'un corps d'emploi, une classe ou un grade est créé ou modifié, l'échelle de traitement et les règles d'intégration qui, le cas échéant, en découlent font l'objet d'une négociation entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la modification à la classification.

À défaut d'entente dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit et peut mettre en application l'échelle de traitement et, le cas échéant, les règles d'intégration. Il en transmet une copie au syndicat.

L'échelle de traitement est établie par l'employeur en se basant notamment sur les taux de traitement prévus à la présente convention, pour des corps, classes ou grades similaires. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements.

Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration tels que le classement, l'expérience de travail, le traitement, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement de l'employée ou l'employé et le versement de la rétroactivité sont effectués.

L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employée ou l'employé est avisé de son classement et de son traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par la ou le sous-ministre et dont copie est transmise au syndicat.

6-1.04 Si le syndicat estime que l'échelle de traitement établie par l'employeur en vertu de l'article 6-1.03 ne respecte pas les principes énoncés au 3ème alinéa de l'article 6-1.03, il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle de traitement, présenter un grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations du travail du Conseil du trésor. L'arbitre doit déterminer si l'échelle de traitement a été établie selon les principes énoncés au 3e alinéa de l'article 6-1.03.

Si le syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'employeur en vertu de l'article 6-1.03 ne respectent pas les principes qui y sont énoncés, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, demander à une ou un arbitre, choisi conjointement ou à défaut selon le chapitre 9-0.00, de les modifier selon les principes énoncés à l'article 6-1.03. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

6-1.05 Le taux de traitement et le montant forfaitaire, le cas échéant, d'une employée ou d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne sont pas réduits. Par la suite, le taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

Appel de l'intégration

6-1.06 L'employée ou l'employé qui fait l'objet d'une intégration, telle que prévue à l'article 6-1.03, peut en appeler du corps d'emploi (classe d'emploi), du grade, du crédit d'expérience, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. L'employée ou l'employé non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon elle ou lui, elle ou il satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration applicables.

L'appel de l'intégration s'effectue selon la procédure décrite aux articles suivants.

6-1.07 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante:

a) l'employée ou l'employé présente son appel à sa ou son sous-ministre, avec copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou, pour les non-intégrées et non-intégrés, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration;

b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'une représentante ou d'un (1) représentant de la ou du sous-ministre et d'une représentante ou d'un (1) représentant du syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'employée ou l'employé et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit à l'employée ou l'employé, à la ou au sous-ministre, à l'employeur et au syndicat de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chaque membre du comité.

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties; la ou le sous-ministre attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé et ce, par un nouvel avis d'intégration dont copie est expédiée à l'employée ou l'employé et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur;

c) lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc, l'employée ou l'employé peut se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical;

d) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, la ou le sous-ministre attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. L'employée ou l'employé est avisé de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'employeur.

6-1.08 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante:

Le syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties, et ce, au moyen du formulaire prévu:

a) si le nouvel avis d'intégration expédié à l'employée ou l'employé n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc; ou

b) si un nouvel avis n'est pas émis; ou

c) si le syndicat croit que l'employée ou l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement; ou

d) si le syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employée ou l'employé du nouvel avis d'intégration prévu au paragraphe *b)* ou *d)* de l'article 6-1.07 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

6-1.09 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-1.07 et 6-1.08 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité ad hoc ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

6-1.10 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6-1.11 Un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire rédigé par l'employeur.

Lors d'un appel effectué en vertu de l'article 6-1.08, le syndicat doit transmettre à la Direction des relations du travail du Conseil du trésor une copie du formulaire d'appel rempli par l'employée ou l'employé lors de la première étape.

Le fait que l'employeur ne reçoive pas du syndicat copie du formulaire d'appel rempli par l'employée ou l'employé lors de la première étape ne peut être invoqué devant une ou un arbitre.

6-1.12 Une employée ou un employé peut obtenir un permis d'absence d'une durée raisonnable pour:

a) conformément à l'article 2-3.06, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité ad hoc;

b) conformément à l'article 2-3.07, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit

comme déléguée ou délégué syndical, soit comme témoin.

6-2.00 Classement

6-2.01 Le classement d'une employée ou d'un employé se fait suivant le Règlement sur le classement des fonctionnaires, et son taux de traitement est déterminé par la directive du Conseil du trésor concernant les normes de détermination du crédit d'expérience, de l'échelon et du traitement des fonctionnaires classés à une classe d'emploi autre que du personnel d'encadrement et les directives de classification du personnel professionnel.

Toutefois aucun crédit d'expérience pour expérience additionnelle acquise au cours de la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne pourra être reconnu aux fins de détermination du crédit d'expérience.

Toute modification, affectant les employées et employés, concernant le Règlement sur le classement ou la directive du Conseil du trésor concernant les normes de détermination du crédit d'expérience, de l'échelon et du traitement des fonctionnaires classés à une classe d'emploi autre que du personnel d'encadrement fait l'objet d'une consultation du syndicat.

6-2.02 L'employée ou l'employé qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues à la directive concernant les normes de détermination du crédit d'expérience, de l'échelon et du traitement des fonctionnaires classés à une classe d'emploi autre que du personnel d'encadrement peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à une classe d'emploi, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. L'employée ou l'employé fait sa demande à la ou au sous-ministre qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-3.00 Service continu

6-3.01 Le service continu d'une employée ou d'un employé se termine avec la cessation définitive de son emploi.

6-3.02 Le service continu se calcule à partir du 1er avril de chaque année et s'exprime en années et en jours sous réserve de l'article 6-3.03 qui suit.

6-3.03 L'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement n'interrompent pas le service continu; celui-ci s'accumule comme si l'employée ou l'employé recevait son traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieur à l'équivalent d'une période de six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est équivalente à une période de six (6) mois ou plus, toute telle durée est alors réduite sauf pour l'employée ou l'employé à temps réduit pour qui les heures exécutées en application de l'article 4-1.05 sont comptées.

6-3.04 L'employée ou l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel conserve le service continu accumulé et continue à l'accumuler lorsqu'elle ou il est rappelé au travail.

6-3.05 Lorsqu'une employée ou un employé devient permanent, toute durée de service comme employée ou employé occasionnel s'ajoute à celle du service continu.

6-4.00 Statut de permanente et permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires

6-4.01 À l'expiration de la période d'emploi continu prescrite en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique, l'employée ou l'employé nommé à titre temporaire acquiert le statut de permanente ou permanent si elle ou il est maintenu en fonction.

6-4.02 La ou le sous-ministre remet à l'employée ou l'employé, à son entrée en fonction, une description écrite de ses tâches et attributions.

6-4.03 La ou le sous-ministre fait la notation de l'employée ou l'employé entre le début du sixième et la fin du septième mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un mois avant la fin de sa période de probation prévue à la directive de classification.

6-4.04 Lorsque la ou le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé temporaire, elle ou il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi.

6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu à l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision de la ou du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé temporaire au cours de la période de probation prévue à la directive sur la classification ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de la ou du sous-ministre a pour but d'éluder l'acquisition par l'employée ou l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

6-4.07 L'employée temporaire enceinte dont on met fin à l'emploi, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à la ou au sous-ministre de prouver qu'elle ou il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Rappel et mise à pied des employées et employés temporaires

6-4.08 L'employée ou l'employé temporaire qui, après avoir complété sa période de probation, est mis à pied voit son nom placé sur une liste de rappel et est avisé conformément à l'article 6-4.04.

6-4.09 Lorsque la ou le sous-ministre doit faire un choix entre plusieurs employées et employés temporaires aux fins de déterminer laquelle, lequel, lesquelles ou lesquels sont mis à pied, les employées et employés visés sont celles et ceux ayant le moins de service continu sous réserve de la capacité des autres employées et employés temporaires de remplir l'emploi.

6-4.10 Les listes de rappel sont établies par ministère et par classe d'emploi; elles doivent indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employée ou l'employé de même que l'adresse du port d'attache de l'employée ou l'employé.

Le rang de chaque employée et employé sur une liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si sur une même liste plusieurs employées et employés ont été mis à pied à la même date, le service continu prévaut.

6-4.11 L'employeur maintient à jour les listes de rappel prévues à l'article précédent et en transmet copie au syndicat deux (2) fois par année, au plus tard le 30 avril et le 31 octobre. De plus, lorsque celui-ci inclut un nouveau nom dans la liste de rappel, il en informe l'employée ou l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

6-4.12 Une employée ou un employé qui veut contester la non inclusion ou l'exclusion de son nom, son rang ou sa date de mise à pied sur une liste de rappel, recourt à la procédure de règlement des griefs et ce, dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis au syndicat ou de la transmission à l'employée ou l'employé de la lettre l'informant de son inclusion sur la liste de rappel.

6-4.13 Une employée ou un employé temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes:

a) défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent. Dans ce dernier cas l'employée ou l'employé conserve son rang et l'emploi est offert à une autre employée ou un autre employé dont le nom apparaît sur la liste ou à une autre personne. Aux fins du présent paragraphe, l'état relié à la maternité est assimilé, durant une période maximale continue de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement, à une circonstance hors du contrôle de l'employée;

b) mise à pied dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

6-4.14 L'employée ou l'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

6-4.15 Avant de combler un emploi vacant par voie de recrutement, la ou le sous-ministre doit le combler par une employée ou un employé temporaire inscrit sur une liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée de son ministère et en autant que cette employée ou cet employé satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités.

A partir des coordonnées fournies par l'employée ou l'employé temporaire et apparaissant à son dossier, la ou le sous-ministre rappelle l'employée ou l'employé, par téléphone au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle ou il doit se présenter au travail. Au moins deux (2) appels sont logés, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. La ou le sous-ministre confirme le rappel par écrit. L'employée ou l'employé confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

6-5.00 Évaluation

6-5.01 L'évaluation est l'appréciation par ses supérieures et supérieurs des résultats du travail atteints par l'employée ou l'employé, eu égard:

— à la description des attributions et des tâches,

— à la formulation des responsabilités et des mandats,

— à la signification des attentes en termes d'objectifs et de comportement (connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles) à démontrer dans l'accomplissement de son travail,

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employée ou l'employé et ses supérieures et supérieurs.

L'évaluation ne peut être fondée exclusivement sur des données quantitatives.

6-5.02 Sous réserve des dispositions de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de l'employée ou l'employé temporaire, l'évaluation de l'employée ou l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année.

Toutefois, si l'employée ou l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle ou il peut requérir une évaluation ad hoc, conformément à l'article 6-5.01.

6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieures et supérieurs de l'employée ou l'employé; cette dernière ou ce dernier en reçoit une copie de sa supérieure ou son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle ou il l'a reçue. Si elle ou il refuse de signer l'original, elle ou il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.

6-5.04 À compter de la date de réception de sa copie, l'employée ou l'employé dispose de quinze (15) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à sa supérieure ou son supérieur ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original de la fiche conservée au dossier de l'employée ou l'employé. Si dans ce délai de quinze (15) jours l'employée ou l'employé conteste les faits sur lesquels son évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par l'employée ou l'employé.

6-5.05 L'employée ou l'employé doit, le cas échéant, évaluer des fonctionnaires autres que les employées et employés. L'employée ou l'employé dont les fonctions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ou d'une ou d'un chef d'équipe doit, à la demande de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des employées et employés dont elle ou il assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 Progression dans la classe

Avancement d'échelon

6-6.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues à la directive sur la progression salariale du personnel professionnel de la fonction publique. Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé une période d'au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et d'au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité, l'employée ou l'employé en congé pour adoption, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé de compensation d'heures de travail, de même que l'em-

ployée ou l'employé en détachement conformément à la section 10-1.00 n'est pas considéré comme absent du travail.

Les dates d'avancement d'échelon pour la première période de paie de mai et de novembre sont les suivantes:

24 avril 1986
23 octobre 1986
23 avril 1987
22 octobre 1987
21 avril 1988
20 octobre 1988

Avancement accéléré d'échelon

6-6.02 L'avancement accéléré d'échelon s'effectue selon les dispositions suivantes:

a) l'avancement accéléré d'échelon est accordé par la ou le sous-ministre sur recommandation du comité ad hoc formé en vertu de la directive mentionnée à l'article 6-6.01;

b) l'avancement accéléré d'échelon à la suite d'études de perfectionnement est régi par la directive approuvée par le C.T. 156295 du 30 avril 1985. Cette directive peut être modifiée après consultation du syndicat;

c) des critères homogènes et appropriés d'appréciation du rendement doivent être définis en vue de leur utilisation par les comités ad hoc;

d) l'employée ou l'employé peut obtenir un avancement accéléré d'échelon plus d'une fois au cours de sa carrière.

6-7.00 Développement des ressources humaines

6-7.01 Les parties collaborent à assurer le progrès des employées et employés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines.

6-7.02 Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des employées et employés de la fonction publique.

6-7.03 La ou le sous-ministre, suivant les politiques et directives en vigueur, établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière, en tenant compte particulièrement des employées et employés en région; il tient aussi compte des employées et employés ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son dudget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

6-7.04 La ou le sous-ministre prend les dispositions nécessaires afin que les représentantes et représentants du syndicat, par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles, soient consultés lors de la phase d'identification des besoins des employées et employés qui précède l'élaboration de chaque plan annuel de développement des ressources humaines.

6-7.05 La ou le sous-ministre analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus prioritairement.

6-7.06 L'employeur consacre un minimum de vingt pour cent (20 %) de l'enveloppe de jours-personnes dûment approuvée, dans le cadre du plan annuel de développement des ressources humaines, à des activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

Cette enveloppe minimale doit correspondre, pour chacune des années financières, à au moins 1,1 jour-personne par employée et employé.

6-7.07 Aux fins de l'application des dispositions de la présente section, la ou le sous-ministre convoque les représentantes et représentants du syndicat par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles dans le but:

a) de les informer des objectifs de son plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles et des règles concernant la

présentation des demandes de développement des ressources humaines des employées et employés;

b) de leur permettre de faire des représentations sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière suivante;

c) de les informer du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

6-7.08 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, les parties forment un comité mixte composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) personnes désignées par le syndicat.

Le comité a pour mandat de faire des recommandations à l'employeur concernant la promotion de projets collectifs de développement des ressources humaines dans la fonction publique.

Le comité établit ses modalités de fonctionnement.

6-7.09 La ou le sous-ministre veille à ce que les employées et employés connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

6-7.10 La sélection des employées et employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue aux conditions et selon les critères généraux d'admissibilité et les critères spécifiques de participation aux programmes prévus dans les politiques et directives applicables.

6-7.11 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employée ou l'employé ne peut être affecté à des fonctions inférieures à celles qu'elle ou il exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.

6-7.12 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par l'employée ou l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.

6-7.13 Malgré les dispositions de la section 4-1.00, l'horaire des cours et des activités d'un programme de développement des ressouces humaines, ainsi que leur durée hebdomadaire constituent la semaine régulière et les heures de travail de cette employée ou cet employé.

6-7.14 Sous réserve de l'article 6-7.16, l'employée ou l'employé qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités inhérents à ce programme durant un jour férié.

6-7.15 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement et les frais de voyage des employées et employés qui suivent un programme de développement prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de voyage et de déplacement prévus aux chapitres 7-0.00 et 10-0.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par la ou le sous-ministre à l'employée ou l'employé est remise à la ou au sous-ministre.

6-7.16 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par une employée ou un employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cette employée ou cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus dans cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus à la section 4-4.00.

6-7.17 L'acceptation de la demande d'une employée ou d'un employé de participer à un programme de développement proposé ou exigé par sa corporation professionnelle et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise:

a) aux critères prévus dans la politique et les directives applicables; et

b) au fait que l'employée ou l'employé occupe des fonctions dont l'exercice nécessite ce droit de pratique.

6-8.00 Mouvements de personnel

6-8.01 Les parties conviennent de confier au comité des relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des employées et employés au sein de la fonction publique. À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux employées et employés les offres d'affectation, de mutation ou de promotion.

6-8.02 L'employée ou l'employé dont les fonctions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de sa classe de professionnelles ou professionnels a le droit de réclamer d'être reclassé, si elle ou il y a été déclaré apte, dans la classe de professionnelles ou professionnels dont les attributions correspondent aux fonctions qu'elle ou il exerce.

Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d'une employée ou d'un employé à un emploi d'une administratrice ou d'un administrateur d'État ou de cadre supérieur

6-8.03 Une employée ou un employé peut être appelé par la ou le sous-ministre:

a) soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'État ou une ou un cadre supérieur;

b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur d'État ou d'une ou d'un cadre supérieur.

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue à l'article 7-3.03 si elle ou il exerce les fonctions d'une administratrice ou d'un administrateur d'État ou d'une ou d'un cadre supérieur dans les cas prévus ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

6-8.04 La ou le sous-ministre ne peut, durant la période prévue à la présente section, désigner une autre employée ou un autre employé ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-8.03 et 7-3.03.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas douze (12) mois.

6-8.05 Aux fins de l'application des articles 6-8.03 et 6-8.04, l'employée ou l'employé ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle ou il est désigné.

Toutefois, l'employée ou l'employé ne peut agir auprès des employées et employés comme représentante ou représentant de la ou du sous-ministre dans la procédure de règlement des griefs, dans l'évaluation, sous réserve de l'article 6-5.05, et dans l'imposition de mesures disciplinaires.

CHAPITRE 7-0.00
RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-1.00 Rémunération

Dispositions générales

7-1.01 Aux fins de la présente convention collective, par traitement, on entend le traitement annuel de l'employée ou l'employé comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues à son horaire.

7-1.02 Par taux de traitement, on entend le taux de traitement annuel de l'employée ou l'employé selon le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Cependant, lorsque suite à des circonstances particulières, le taux de traitement de l'employée ou l'employé est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, l'employée ou l'employé est hors échelon ou hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

7-1.03 L'échelle de traitement est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'une classe d'emploi ou d'un grade le cas échéant.

7-1.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décem-

bre 1986, du 1er janvier au 31 décembre 1987, et du 1er janvier au 31 décembre 1988, sont ceux apparaissant à l'annexe II.

Majoration des taux et échelles de traitement

7-1.05 Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 seront majorés, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1 %, établi en fonction de l'indice des prix à la Consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante: (IPC - 4,25 %), où:

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

Les taux et échelles de traitement ainsi obtenus seront majorés de 4,15 %, auxquels on ajoutera 182,63 $, afin d'obtenir les taux et échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et échelles remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe II.

La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

De plus, les parties pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25 %.

Employées et employés hors échelle

7-1.06 À compter du 1er janvier 1986, l'employée ou l'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi ou son grade, le cas échéant, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emploi ou à son grade, le cas échéant.

7-1.07 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.06 a pour effet de situer au 1er janvier une employée ou un employé qui était hors échelle au 31 décembre de l'année précédente à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle correspondant à sa classe d'emploi ou à son grade, le cas échéant, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette employée ou cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.

7.1.08 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle correspondant à la classe d'emploi ou au grade, le cas échéant, de l'employée ou l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément à l'article 7-1.06 et 7-1.07 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

7-1.09 Malgré les dispositions prévues aux articles 7-1.06, 7-1.07 et 7-1.08, l'employée ou l'employé devenu hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 décembre majoré, le 1er janvier, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son grade.

Employées et employés hors échelon

7-1.10 Une employée ou un employé est considéré hors échelon lorsque son taux de traitement est supérieur à celui de l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans sa classe d'emploi ou dans son grade, le cas échéant, sans dépasser le taux maximum de l'échelle de sa classe d'emploi ou de son grade, le cas échéant.

7-1.11 L'employée ou l'employé hors échelon bénéficie des dispositions prévues aux articles 7-1.06, 7-1.07, 7-1.08 et 7-1.09 avec les trois (3) particularités suivantes:

a) le taux minimum d'augmentation prévu à l'article 7-1.06 est égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans sa classe d'emploi ou dans son grade, le cas échéant;

b) la disposition prévue à l'article 7-1.07 s'applique lorsque le taux minimum d'augmentation a pour effet de situer au 1er janvier une employée ou un employé hors échelon à un taux de traitement inférieur au taux de l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans sa classe d'emploi ou dans son grade, le cas échéant;

c) les dispositions prévues à l'article 7-1.08 s'appliquent en tenant compte des paragraphes *a)* et *b)* du présent article.

7-1.12 Malgré les dispositions prévues à l'article 7-1.11, l'employée ou l'employé devenu hors échelon à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 décembre majoré le 1er janvier du pourcentage d'augmentation applicable à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans sa classe d'emploi ou dans son grade, le cas échéant.

Dispositions spéciales

7-1.13 Le 1er janvier 1987, avant la majoration des échelles de 1986, les échelles de traitement sont modifiées par l'ajout d'un 9e et d'un 10e échelon au grade II et par l'abolition du grade I, sous réserve des dispositions spéciales applicables aux actuaires.

7-1.14 L'employée ou l'employé classé, le 31 décembre 1986, à l'échelon 8 du grade II, ou à un échelon du grade I est intégré, avec effet au 1er janvier 1987, dans la nouvelle échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi selon les modalités prévues à l'annexe III, à l'échelon égal ou, à défaut, à l'échelon immédiatement supérieur et ce, malgré les dispositions relatives à la reconnaissance des années d'expérience antérieure.

Par la suite, il y a avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement selon les dispositions et selon les mécanismes prévus aux directives de classification du personnel professionnel.

7-1.15 L'employée ou l'employé dont le taux de traitement, au 31 décembre 1986, est supérieur, à cette date, au taux de traitement de l'échelon 8 du grade II majoré de 5 %, est considéré comme une employée ou un employé hors échelle et se voit appliquer, à compter du 1er janvier 1987 les dispositions prévues aux articles 7-1.06, 7-1.07, 7-1.08 et 7-1.09, relatives aux employées et employés hors échelle. Pour les fins de l'application de ces articles, le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emploi applicable au 31 décembre 1986 est équivalent à l'échelon 8 du grade II majoré de 5 %.

7-1.16 À compter du 23 avril 1987, les échelles de traitement applicables sont modifiées par la fusion des grades III et II. L'intégration de la professionnelle ou du professionnel dans sa nouvelle échelle de traitement est effectuée selon les modalités prévues à l'annexe IV.

La durée de séjour dans un échelon des échelles modifiées est déterminée par la directive concernant la progression salariale du personnel professionnel.

7-1.17 Le 31 décembre 1988, sous réserve des dispositions spéciales applicables aux actuaires, il y a ajout d'un échelon au maximum des échelles de traitement applicables en 1988. Cet échelon est déterminé en fonction des dispositions suivantes:

a) pour les échelles de traitement dont le taux maximum applicable en 1988 n'a pas rejoint le taux de traitement de l'employée ou l'employé hors échelle qui, au 31 décembre 1986, était situé au maximum du grade I, le nouvel échelon est égal au taux de traitement de cette employée ou cet employé hors échelle, majoré de 250 $ sur base annuelle;

b) pour les échelles de traitement dont le taux maximum applicable en 1988 a rejoint le taux de traitement de l'employée ou l'employé hors échelle qui, au 31 décembre 1986, était situé au maximum du grade I, le nouvel échelon est égal au maximum de l'échelle de traitement majoré de 0,75 %.

7-1.18 Les taux de traitement résultant de l'application de la disposition prévue à l'article 7-1.17 sont ceux applicables au 31 décembre 1988 apparaissant à l'annexe II. À cette date, les employées et employés hors échelle qui, au 31 décembre 1986, étaient situés au maximum du grade I sont intégrés à ce nouvel échelon ajouté.

7-1.19 Pour les employées et employés qui, au cours de l'année 1988, ont bénéficié d'un montant

forfaitaire calculé en vertu de l'article 7-1.08, il y a garantie du maintien d'un montant forfaitaire et ce, jusqu'à la première des deux dates suivantes: la date de signature de la prochaine convention collective ou la date du prochain avancement d'échelon.

Ce montant forfaitaire est égal à la différence entre, d'une part, le taux de traitement de l'employée ou l'employé au 1er janvier 1988 majoré du montant forfaitaire applicable à cette date et, d'autre part, le taux de traitement de l'employée ou l'employé au 31 décembre 1988.

L'augmentation de traitement pour l'année 1989 devra tenir compte du maintien de ce montant forfaitaire, sous réserve de la convention collective à intervenir.

Dispositions spéciales applicables aux actuaires

7-1.20 Le 1er janvier 1987, les échelons 1 à 6 du grade I sont abolis et les échelons 7, 8 et 9 du grade I deviennent respectivement les échelons 11, 12 et 13 réservés aux actuaires détenant le titre de « fellow ». Ces trois échelons deviennent les échelons 18, 19 et 20 à compter du 23 avril 1987.

Le 1er janvier 1987, les échelons 7, 8 et 9, devenus les échelons 11, 12 et 13 sont majorés du pourcentage d'augmentation applicable en vertu des articles 7-1.06 et 7-1.07 au taux de traitement de l'employée ou l'employé qui, le 31 décembre 1986, était classé à l'échelon 6 du grade I. L'actuaire classé à l'un ou l'autre de ces échelons, bénéficie, en outre, d'un montant forfaitaire déterminé selon l'article 7-1.08 . Le 1er janvier 1988, les échelons 18, 19 et 20 sont majorés du pourcentage d'augmentation applicable en vertu des articles 7-1.06 et 7-1.07 au taux de traitement de l'employée ou l'employé qui, le 31 décembre 1986, était classé à l'échelon 6 du grade I. L'actuaire classé à l'un de ces échelons bénéficie, en outre, d'un montant forfaitaire déterminé selon l'article 7-1.08. Les taux de traitement et les montants forfaitaires ainsi applicables en 1987 et en 1988 sont ceux apparaissant à l'annexe II.

Au 31 décembre 1988 les échelons 18, 19 et 20 deviennent respectivement les échelons 19, 20 et 21. Par la suite, un nouvel échelon 18 est créé en vertu des mécanismes prévus aux articles 7-1.17 et 7-1.18.

Le 31 décembre 1988, les échelons 19, 20 et 21 sont également modifiés par l'ajout d'un montant de 250 $ sur une base annuelle.

7-1.21 Malgré l'article précédent, si à la suite de l'application de l'article 7-1.05, le taux de traitement applicable à l'échelon 17 a rejoint le taux de traitement de l'employée ou l'employé qui, au 31 décembre 1986 était classé à l'échelon 6 du grade I, les échelons 19, 20 et 21 sont majorés de 0,75 %.

Disposition transitoire

7-1.22 Les dispositions de la présente section s'appliquent rétroactivement au 1er janvier 1986 aux conditions qui y sont indiquées.

Les montants de rétroactivité résultant de l'application de l'article 7-1.04 de la présente section seront versés au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature de la présente convention collective.

Les montants de rétroactivité sont établis en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er janvier 1986.

L'employée ou l'employé dont l'emploi aurait pris fin entre le 1er janvier 1986 et la date du paiement des montants de rétroactivité prévus au présent article devra faire sa demande de paiement de la rétroactivité au service du personnel du ministère auquel elle ou il appartenait dans les quatre (4) mois de l'expédition par l'employeur au syndicat de la liste de toutes les employées et tous les employés ayant quitté leur emploi après le 1er janvier 1986 ainsi que de leur dernière adresse connue. Les ayants droit de toute employée ou tout employé décédé pourront faire la même demande à sa place.

7-2.00 Versement des gains

7-2.01 La pratique actuelle du versement du traitement de l'employée ou l'employé est maintenue et l'employée ou l'employé reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

7-2.02 Les informations accompagnant le chèque de paie doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.03 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu à l'article 7-2.01 à toute employée ou tout employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.04 Les nouvelles employées et nouveaux employés et les employées et employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces employées et employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus à l'article 7-2.03.

7-2.05 Les sommes que l'employeur doit payer à une employée ou un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et disposant d'un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de l'entente ou, selon le cas, de la date de la sentence arbitrale.

7-2.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à l'employée ou l'employé, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7-2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

De plus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 7-2.05 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai prévu à cet article.

7-2.07 Le taux de traitement horaire d'une employée ou d'un employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

7-2.08 À son départ, l'employée ou l'employé qui a donné un préavis de quinze (15) jours reçoit de l'employeur:

a) un état détaillé des sommes dues aux titres du traitement, des congés de maladie et des vacances;

b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employée ou l'employé. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration de ce délai.

7-2.09 L'ex-employée ou l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de l'article précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue à la section 9-1.00.

7-2.10 Avant de réclamer d'une employée ou d'un employé des sommes qui lui ont été versées en trop, la ou le sous-ministre consulte l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement, la ou le sous-ministre ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale.

7-2.11 Malgré les articles 7-2.01 et 7-2.02, une employée ou un employé peut se prévaloir du service de virement automatique de la totalité de sa paie dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec, selon les modalités suivantes:

a) l'employée ou l'employé remet à la ou au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique dûment complété;

b) le virement automatique prend effet à la première période de paie suivant au plus 45 jours de la réception par la ou le sous-ministre du formulaire de la demande d'adhésion complété par l'employée ou l'employé;

c) un état de dépôt est remis par l'employeur à l'employée ou l'employé et contient les informations indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;

d) le virement automatique est fait toutes les deux (2) semaines, le jeudi matin; si un jeudi coïncide avec un jour férié, le virement est fait le matin du jour ouvrable précédent;

e) l'employée ou l'employé peut modifier son adhésion; elle ou il doit alors de nouveau compléter le formulaire;

f) l'employée ou l'employé peut annuler son adhésion, en avisant sa ou son sous-ministre par écrit;

g) telle modification ou annulation prend effet à la première période de paie suivant au plus 45 jours de la réception par la ou le sous-ministre du formulaire de modification ou de l'avis d'annulation. Dans le cas d'annulation, à compter de cette période de paie, les articles 7-2.01 et 7-2.02 redeviennent applicables; si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, la ou le sous-ministre fait diligence;

h) l'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat 45 jours à l'avance si cette modification est relative aux informations requises pour que ce formulaire soit dûment complété conformément au paragraphe *a)* ci-dessus;

i) dans le cas où l'employeur, en tout ou en partie, décidait de ne pas offrir ou cesser de donner ce service, les articles 7-2.01 et 7-2.02 demeurent ou redeviennent applicables, selon le cas, aux employées et aux employés visés, à la première période de paie suivant au plus 45 jours de telle décision.

7-2.12 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la présente convention collective, ces derniers ne portent pas intérêt.

7-3.00 Allocations et primes

Allocation de disponibilité

7-3.01 L'employée ou l'employé en disponibilité, à la demande expresse de sa ou son sous-ministre, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu à l'article 7-2.07 de la présente convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Allocation d'ambiance

7-3.02 Deux (2) fois par année financière, une employée ou un employé travaillant dans une institution pénale qui, en raison de la nature de ses fonctions, est régulièrement en contact avec les prisonnières et prisonniers, a droit à une journée de congé par période équivalant à cinq (5) mois travaillés. Ce congé est pris à un moment qui convient à la ou au sous-ministre et à l'employée ou l'employé.

Pour les années 1987 et 1988, la ou le sous-ministre peut remplacer la journée de congé par une allocation d'ambiance de 158,50 $.

Pour l'année 1986, l'allocation d'ambiance est de 305,00 $.

Prime de remplacement temporaire et à titre provisoire

7-3.03 La prime prévue à l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir du montant annuel suivant:

Pour les périodes:

— du 1er janvier au 31 décembre 1986	2 539,00 $
— du 1er janvier au 31 décembre 1987	2 640,00 $
— du 1er janvier au 31 décembre 1988	2 760,00 $

La prime de remplacement temporaire et à titre provisoire en vigueur au 31 décembre 1987 est majorée s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1 %, établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante:
(IPC - 4,25 %), où:

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

La prime de remplacement temporaire et à titre provisoire ainsi obtenue est majorée de 4,56 % afin d'obtenir le taux applicable au 1er janvier 1988. Ce taux remplacera, le cas échéant, celui prévu pour la période correspondante. Cette majoration est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

Le taux de cette prime s'applique rétroactivement au 1er janvier 1986, aux conditions qui y sont indiquées.

Prime de chef d'équipe

7-3.04 Jusqu'au 1er janvier 1988, ou à une date ultérieure déterminée par l'employeur, une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement est accordée à toute professionnelle ou tout professionnel chargé de guider et coordonner les activités d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) employées et employés professionnels.

Prime de fonction

7-3.05 Après le 1er janvier 1988 ou au moment ultérieur déterminé par l'employeur à la suite de la consultation et de l'évaluation des conditions d'implantation, et à compter de la date de sa désignation dans un emploi de niveau de complexité supérieur selon la directive concernant l'évaluation et l'autorisation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel, l'employée ou l'employé reçoit une prime de sept pour cent (7 %) de son taux de traitement.

Le versement de cette prime prend fin lorsque cesse la désignation de l'employée ou l'employé ou lorsque ses fonctions principales et habituelles cessent d'être reconnnues de niveau de complexité supérieur. Dans ce dernier cas, l'employeur donne à l'employée ou l'employé un avis de trente (30) jours de sa décision de ne plus reconnaître son emploi comme un emploi de niveau de complexité supérieur.

Plongée sous-marine

7-3.06 Lorsqu'une employée ou un employé est requis par la ou le sous-ministre d'effectuer une plongée sous-marine, elle ou il reçoit une allocation quotidienne de soixante et un dollars (61,00 $). Un montant additionnel de vingt et un dollars (21,00 $) est ajouté pour compenser les frais encourus lorsque le ministère ne fournit pas l'équipement.

7-4.00 Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles

7-4.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont établis par la directive 5-74 sur les frais de déplacement des fonctionnaires.

7-4.02 L'employeur peut en tout temps modifier la directive visée à la présente section après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement visé à la présente section.

7-4.03 L'employeur convient d'entreprendre au début de chaque année, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de voitures personnelles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour les frais de repas ou pour l'usage des véhicules automobiles, pour tenir compte des augmentations de coût observées par rapport aux coûts établis pour la détermination du tarif en vigueur.

L'employeur consulte le syndicat sur la révision effectuée. Toute modification de l'indemnité pour usages de voitures personnelles, s'il y a lieu, entre en vigueur le 1er avril de l'année de la révision.

7-4.04 Les frais de déplacement encourus par une employée ou un employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue suite à une offre affichée d'affectation ou mutation, sont remboursés conformément à la directive mentionnée à l'article 7-4.01 en autant que cette employée ou cet employé satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activités de l'emploi visé.

7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

7-5.01 Les dispositions de la présente section visent toute employée ou tout employé qui, à la demande de l'employeur, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

L'employée ou l'employé qui répond à une offre affichée d'affectation ou de mutation est réputé agir à la demande de l'employeur.

7-5.02 Cette employée ou cet employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Cependant, si l'employée ou l'employé a des enfants à charge résidant chez elle ou chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, la ou le sous-ministre ne doit pas exiger que l'employée ou l'employé déménage au cours de l'année scolaire sauf si elle ou il y consent.

7-5.03 L'employée ou l'employé, après avoir obtenu l'autorisation de la ou du sous-ministre, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, la ou le sous-ministre peut prolonger ce délai.

Permis d'absence

7-5.04 Toute employée ou tout employé déplacé a droit aux permis d'absences suivants:

a) permis d'absence avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'employeur rembourse à l'employée ou l'employé, pour elle ou lui et sa conjointe ou son conjoint, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois jours, et ce, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement;

b) permis d'absence avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employée ou l'employé et des personnes à sa charge lui sont remboursés conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

Frais de déménagement

7-5.05 L'employeur s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employée ou l'employé visé, de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employée ou l'employé fournisse à l'avance au moins deux estimations détaillées des frais à prévoir.

7-5.06 L'employeur ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employée ou l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'employeur.

Entreposage des meubles

7-5.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'employée ou l'employé, de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

7-5.08 L'employeur paie à l'employée ou l'employé déplacé la compensation pour les dépenses connexes prévue à la directive applicable.

Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement sans bail signé, l'employeur paie, s'il y a lieu, à l'employée ou l'employé visé à l'article 7-5.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail signé, l'employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employée ou l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employée ou l'employé doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

7-5.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de l'employeur, si l'employée ou l'employé choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement.

Vente et achat de résidence

7-5.11 L'employeur paie pour la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de l'employée ou l'employé déplacé ou de sa conjointe ou son conjoint, les dépenses suivantes:

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employée ou l'employé ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire de la maison au moment du déplacement et qu'elle ou il l'ait vendue; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

c) la pénalité prévue au contrat d'hypothèque pour le remboursement prématuré du prêt hypothécaire;

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières.

7-5.12 Si la maison de l'employée ou l'employé déplacé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'employeur rembourse à l'employée ou l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance y compris la taxe.

Dans ce cas, l'employeur ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue.

Frais de séjour

7-5.13 L'employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de préavis prévue à l'article 7-5.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employée ou l'employé se rende au lieu de son nouveau port d'attache avant l'expiration de ce préavis.

7-5.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'employeur paie les frais de séjour de l'employée ou l'employé, de sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

7-5.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si la ou le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7-5.13 et 7-5.14, l'employée ou l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employée ou l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

7-5.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de la ou du sous-ministre et si sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'employeur assume les frais de transport de l'employée ou l'employé, pour visiter sa famille:

a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller-retour; et

b) une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

7-5.17 Les dispositions des articles 7-5.11 et 7-5.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'employeur paie à l'employée ou l'employé propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison n'est pas louée au moment où elle

ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé.

De plus, l'employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

7-5.18 Toutefois, les dispositions prévues aux articles 7-5.11, 7-5.12 et 7-5.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'employées ou d'employés exerçant des fonctions impliquant des changements de domicile fréquents requis par la ou le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employée ou l'employé en cause.

7-6.00 Stationnement

7-6.01 Les parties reconnaissent que le C.T. 55369 du 17 mars 1971 régit la politique de stationnement des véhicules des employées et employés. Cependant, l'employeur s'engage à ne pas appliquer cette politique à de nouveaux emplacements à moins d'en avoir informé le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance en lui indiquant les motifs de cette extension pour lui permettre de formuler des représentations à ce sujet.

7-6.02 Les taux suivants sont appliqués à la location d'espaces de stationnement:

a) espace intérieur: 33,00 $

b) espace extérieur: 22,00 $

7-7.00 Disparités régionales

Allocation d'isolement

Définitions

7-7.01 Aux fins de l'application de la présente section les expressions et termes suivants signifient:

a) « dépendante » ou « dépendant »: la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge ou tout autre dépendante ou dépendant au sens de la Loi sur les impôts, étant entendu que dans l'un ou l'autre des cas elle ou il doit résider avec l'employée ou l'employé. Cependant pour les fins des sections 7-7.00 et 10-3.00, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendante ou dépendant. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employée ou l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendante ou dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employée ou l'employé;

b) « point de départ »: domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

7-7.02 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation pour isolement:

Secteur V: les localités de Tasiujak (Baie-aux-Feuilles), Ivujivik, Kangiqsualujjuak (Port Nouveau-Québec), Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq (Maricourt), Kangirsuk (Bellin), Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV: les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskagheganish), Nemiscau (Nemaska), Inukjuak, Povungnituk.

Secteur III: le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Umiujaq, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Shefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V; les

localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Ile d'Anticosti.

Secteur II: les municipalités de Gagnon et de Fermont; le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement; les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur I: les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming et Ville-Marie.

Niveau de l'allocation d'isolement

7-7.03 L'employée ou l'employé qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-haut reçoit l'allocation annuelle suivante:

Périodes **Secteurs**	**Du 86-01-01** **au 86-12-31**	**Du 87-01-01** **au 87-12-31**	**Du 88-01-01** **au 88-12-31**
AVEC DÉPENDANTE(S) ET DÉPENDANT(S)			
Secteur V	11 229,00 $	11 678,00 $	12 237,00 $
Secteur IV	9 517,00 $	9 898,00 $	10 372,00 $
Secteur III	7 318,00 $	7 611,00 $	7 976,00 $
Secteur II	5 815,00 $	6 048,00 $	6 338,00 $
Secteur I	4 704,00 $	4 892,00 $	5 126,00 $
SANS DÉPENDANTE ET DÉPENDANT			
Secteur V	6 369,00 $	6 624,00 $	6 941,00 $
Secteur IV	5 399,00 $	5 615,00 $	5 884,00 $
Secteur III	4 575,00 $	4 758,00 $	4 986,00 $
Secteur II	3 877,00 $	4 032,00 $	4 225,00 $
Secteur I	3 290,00 $	3 422,00 $	3 586,00 $

Le niveau des allocations sera majoré au 88-01-01, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue à l'article 7-1.05 pour les taux et échelles de traitement en vigueur au 87-12-31.

7-7.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employée ou l'employé avec dépendante(s) et dépendant(s), s'il y a une ou un ou des dépendantes et dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendantes et dépendants que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à l'allocation sans dépendante et dépendant et ce, malgré la définition du terme « dépendante » ou « dépendant » de l'article 7-7.01.

7-7.05 L'allocation pour isolement est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employée ou l'employé ne reçoit pas de traitement, de prestation ou d'indemnité; dans un tel cas, la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit du nombre d'heures de la semaine régulière de l'employée ou l'employé multiplié par 52,18.

Il en est de même dans le cas de l'employée ou l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employées et employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie au deuxième (2e) alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, la ou le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si l'employée ou l'employé et ses dépendantes et dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de jour férié et chômé, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption.

Cette coupure est effective la première (1ère) journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employée ou l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement de revenu prévu à l'article 8-2.02 de la présente convention collective puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net prévu à l'article 8-2.03.

7-7.06 L'employée en congé de maternité ou l'employée ou l'employé en congé d'adoption qui

demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la section 7-7.00 et de la section 10-3.00 le cas échéant.

7-7.07 L'employée ou l'employé qui travaille temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 7-7.02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où elle ou il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Aux fins de la détermination de l'allocation à être versée quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise le montant de l'allocation annuelle « sans dépendante et dépendant » correspondant au secteur par 365,25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a séjour dans plus d'un secteur, le montant de l'allocation à être versée est déterminé par le lieu du coucher.

7-7.08 L'employée ou l'employé bénéficiant déjà d'une allocation pour isolement reçoit, lorsqu'elle ou il doit travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

Sorties

7-7.09 La ou le sous-ministre assume directement ou rembourse à l'employée ou l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, ou à l'employée ou l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses dépendantes et dépendants:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celles de Gagnon et Fermont: quatre (4) sorties par année pour les employées et employés sans dépendante et dépendant et trois (3) sorties par année pour les employées et employés avec dépendantes et dépendants.

b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que la conjointe ou le conjoint de l'employée ou l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employée ou l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-haut.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employée ou l'employé et ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence, pour chacune et chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas d'une employée ou d'un employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants:

— soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

— soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux paragraphes *a)* et *b)* , une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident pour rendre visite à l'employée ou l'employé habitant une des régions mentionnées à l'article 7-7.02 .

7-7.10 Lorsqu'une employée ou un employé ou l'une ou l'un de ses dépendantes et dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à l'article 7-7.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la ou le sous-ministre défraie le coût du transport par avion aller-retour. L'employée ou l'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La ou le sous-ministre défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

7-7.11 La ou le sous-ministre accorde une permission d'absence sans traitement à l'employée ou l'employé lorsqu'une de ses dépendantes ou un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre de l'article 7-7.10 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés sociaux prévus à la section 4-5.00.

Autres bénéfices

7-7.12 L'employée ou l'employé recruté pour exercer ses fonctions dans une des localités visées à l'article 7-7.02 et dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, au remboursement des frais suivants:

a) le coût du transport de l'employée ou l'employé déplacé et de ses dépendantes et dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence de:

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par son employeur;

d) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;

e) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kg prévu au paragraphe *b)* du présent article est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année de service passé sur le territoire à l'emploi de l'employeur et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kg. Cette disposition couvre exclusivement l'employée ou l'employé.

L'employée ou l'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il démissionne ou abandonne son emploi pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61e jour civil de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la ou le sous-ministre n'en conviennent autrement.

7-7.13 Si l'employée ou l'employé admissible aux dispositions des paragraphes *b)*, *c)* et *e)* de l'article 7-7.12 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son entrée en fonction.

7-7.14 Ces frais sont payables à condition que l'employée ou l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation de l'employée ou l'employé: du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la ou du sous-ministre ou de l'employée ou l'employé: du lieu d'affectation à un autre;

c) lors de la démission ou du décès de l'employée ou l'employé: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lors de la résiliation ou du renouvellement de son engagement par l'employeur;

e) lors de la fin d'emploi ou du retour définitif;

f) lorsqu'une employée ou un employé obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à l'article 7-7.12 sont également payables à l'employée ou l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

Dans le cas où l'employée ou l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait

coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employée ou l'employé exerce ses fonctions.

Décès de l'employée ou l'employé

7-7.15 Dans le cas du décès de l'employée ou l'employé ou de l'une de ses dépendantes ou l'un de ses dépendants, la ou le sous-ministre paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la ou le sous-ministre rembourse aux dépendantes et dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

7-7.16 La ou le sous-ministre rembourse à l'employée ou l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement des fonctionnaires, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses dépendantes et dépendants, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue à la présente section, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Allocation de rétention

7-7.17 L'employée ou l'employé entré en fonction avant le 31 décembre 1988, dont le port d'attache est situé à Sept-Iles ou à Port-Cartier reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

L'allocation de rétention de l'employée ou l'employé à temps réduit est calculée sur la base des heures régulières.

Le maintien du régime d'allocations de rétention pour les employées et employés engagés après le 31 décembre 1988 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet, au niveau du comité prévu à la lettre d'entente numéro 1 de l'entente intervenue à la table commune C.E.Q. le 24 février 1987 (et paraphée le 24 mars 1987) ou à défaut entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

Allocation d'adaptation

7-7.18 L'employée ou l'employé autochtone résidant dans le territoire nordique défini à la section 10-3.00 , appelé à exercer de façon régulière ses fonctions en dehors de l'un des secteurs prévus à l'article 7-7.02 et dont le point de départ est situé dans le territoire nordique, reçoit une allocation d'adaptation, aux conditions prévues aux articles suivants.

7-7.19 Le montant de l'allocation est déterminé au niveau de l'allocation prévue à l'article 7-7.03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employée ou l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit:

1ère année: 100 % de l'allocation annuelle d'isolement;

2e année: 66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement;

3e année: 33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément aux dispositions de l'article 7-7.05.

7-7.20 L'employée ou l'employé visé à l'article 7-7.18 soumis à l'isolement n'a pas droit à l'allocation d'adaptation.

7-7.21 L'employée ou l'employé visé à l'article 7-7.18 a droit aux divers bénéfices prévus aux articles 7-7.12, 7-7.13, 7-7.14 et 7-7.16 et ce, aux conditions applicables énoncées.

7-7.22 L'employée ou l'employé visé à l'article 7-7.18 bénéficie pour une période de trois (3) ans du régime de sortie suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues à l'article 7-7.09.

Sans dépendante et dépendant	**Avec dépendante(s) et dépendant(s)**
1ère année: 4 sorties	3 sorties par année
2e année: 3 sorties	2 sorties par année
3e année: 2 sorties	1 sortie par année

Disposition transitoire

7-7.23 Les dispositions de l'article 7-7.03 s'appliquent rétroactivement au 1er janvier 1986.

CHAPITRE 8-0.00
RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement

Dispositions générales

8-1.01 Les employées et employés bénéficient en cas de décès, maladie ou accident, des régimes prévus à la présente section selon les modalités suivantes:

a) toute employée ou tout employé dont la semaine régulière de travail est à temps complet ou soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps complet: après un (1) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse sa pleine contribution pour cette employée ou cet employé;

b) toute employée ou tout employé dont la semaine régulière de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps complet: après un (1) mois de service ou de service continu. Dans ce cas, l'employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une employée ou un employé à temps complet, l'employée ou l'employé payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) toute employée ou tout employé dont la semaine régulière de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps complet est exclu totalement.

8-1.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employée ou l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, la ou le sous-ministre peut utiliser temporairement l'employée ou l'employé invalide à d'autres tâches pour lesquelles elle ou il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, son montant forfaitaire ne sont pas réduits.

8-1.03 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'employée ou l'employé n'établisse à la satisfaction de l'employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Malgré l'alinéa précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employée ou l'employé doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par une ou un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

8-1.04 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'employée elle-même ou l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

8-1.05 Malgré l'article 8-1.04, dans le cas d'alcoolisme ou toxicomanie la période pendant laquelle l'employée ou l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme période d'invalidité.

8-1.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada (EIC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Comité paritaire

8-1.07 Les parties forment, avec diligence, un Comité paritaire unique de huit (8) personnes pour

toutes les employées et tous les employés de l'employeur membres du syndicat dont quatre (4) représentantes et représentants désignés par la partie patronale et quatre (4) représentantes et représentants désignés par la partie syndicale; ces personnes sont responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et du ou des régimes optionnels complémentaires prévus aux présentes. Ce comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

8-1.08 Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président dans les trente (30) jours qui suivent la date de signature de la présente convention; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration de ce délai par la ou le juge en chef du Tribunal du Travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir une ou un secrétaire hors de ses membres.

8-1.09 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou son président devant l'arbitre de griefs.

8-1.10 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ce ou ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes optionnels complémentaires auxquels peuvent participer les employées et employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime optionnel complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraitées et retraités.

8-1.11 Deux (2) ou plusieurs comités paritaires peuvent choisir de se regrouper et d'opérer comme un (1) seul comité paritaire. En ce cas les employées et employés couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance et le nombre de régimes optionnels complémentaires demeure limité comme pour un seul groupe. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance subordonnément à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires. En cas de désaccord entre les parties patronale et syndicale sur le fait pour le comité de se regrouper, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

8-1.12 Le ou les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie, d'assurance-traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance-traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la ou du prestataire, le cas échéant;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant les prestations que l'employée ou l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, de la Loi sur l'assurance-automobile, du régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et du régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employée ou l'employé peut recevoir d'autres sources;

— les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

8-1.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et du ou des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et par-

ticipants aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si un (1) ou des bénéfices prévus au contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

8-1.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

8-1.15 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases de calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

8-1.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées et assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristourne, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie notamment pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle l'employée ou l'employé n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être une participante ou un participant;

e) dans les cas de nouvelles adhérentes ou nouveaux adhérents, le nouvel assureur accorde à l'employée ou l'employé concerné, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cette employée ou cet employé en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels bénéfices sont disponibles en vertu du contrat du groupe auquel l'employée ou l'employé adhère.

8-1.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

8-1.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le comité paritaire constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Lorsque les dividendes ou ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisantes et

cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de primes, bénéfices additionnels ou remboursements.

8-1.19 Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré, les honoraires de la présidente ou du président constituent une charge additionnelle à la formule de rétention.

Régime d'assurance-vie

8-1.20 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

8-1.21 Le montant mentionné à l'article 8-1.20 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employées et employés visés au paragraphe *b)* de l'article 8-1.01.

8-1.22 Les employées et employés de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de la Commission des normes du travail et de la Commission de contrôle des permis d'alcool, qui, au 29 novembre 1972 bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celle prévue aux présentes de même que les retraitées et retraités qui à cette même date bénéficiaient d'une telle assurance demeurent assurés subordonnément aux dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu ci-dessus à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime. Toutefois, il est entendu que la cotisation de l'employeur est limitée au montant versé par lui à la date de la signature de la présente convention.

8-1.23 Le comité paritaire a droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

Régime de base d'assurance-maladie

8-1.24 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employée ou l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraitées et retraités sans contribution de l'employeur pourvu que:

a) la cotisation des employées et employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités;

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées et retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employées et employés eu égard à l'extension du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

8-1.25 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute employée ou tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint ou ses enfants à charge, à compter du 1er janvier 1987:

4,50 $ par mois;

b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul, à compter du 1er janvier 1987:

1,80 $ par mois;

c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

De plus, l'employeur assume également le coût de la taxe provinciale sur sa contribution.

8-1.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,80 $ et 4,50 $ sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments inclues dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale au régime optionnel prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même ou le participant lui-même. Il est entendu que le ou les régimes optionnels existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux bénéfices peuvent être ajoutés à ce ou ces régimes optionnels ou de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à l'article 8-1.10, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

8-1.27 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une employée ou un employé peut, moyennant un préavis écrit à sa ou son sous-ministre, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie à condition qu'elle ou il établisse que elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle ou il est elle-même ou lui-même assuré à titre de conjointe ou conjoint ou d'enfant à charge.

Tel préavis de l'employée ou l'employé doit être adressé immédiatement par la ou le sous-ministre à l'organisme gouvernemental responsable désigné par l'employeur. Cet organisme doit donner son avis dans les trente (30) jours suivant la réception du préavis de l'employée ou l'employé adressé par la ou le sous-ministre. Ce préavis prend effet dans les quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle l'organisme avise la ou le sous-ministre et l'assureur du bien-fondé de ce préavis.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie et ce, aux conditions prévues à la présente section, peut néanmoins participer au régime optionnel complémentaire.

8-1.28 Une employée ou un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:

a) qu'antérieurement elle ou il était assuré comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

b) qu'il est devenu impossible qu'elle ou il continue à être assuré comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge;

c) qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge.

Subordonnément aux conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Régime d'assurance-traitement

8-1.29 Subordonnément aux dispositions des présentes, une employée ou un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit: au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail; il est entendu que l'employée ou l'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption entre les engagements au sens de l'article 10-2.12 , doit à chaque fois accumuler un mois de service.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à l'article 8-1.31 se voit appliquer les dispositions suivantes:

— chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;

— la période d'invalidité pendant laquelle l'employée ou l'employé peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;

— l'employée ou l'employé conserve à son crédit les crédits de maladie qui, en application des dispositions de l'article 8-1.31 n'ont pas été utilisés;

b) à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40,00 $ par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire en excédent de ce montant mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant, de son montant forfaitaire;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée;

d) à compter de la treizième (13ème) semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.02, une employée ou un employé peut, après approbation de la ou du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps où elle ou il travaille, l'employée ou l'employé reçoit son traitement au lieu des bénéfices des paragraphes *a)*, *b)* ou *c)* ci-dessus et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes *b)* et *c)* ci-dessous.

L'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue au présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application des dispositions de l'article 8-1.02 ou du paragraphe ci-dessus, l'employée ou l'employé revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire de l'employée ou l'employé aux fins du calcul des montants prévus aux paragraphes *b)* et *c)* ci-dessus sont ceux prévus à l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4-1.04 ou à l'article 10-3.15 de la présente convention pour une semaine régulièrement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00 entraînant le cas échéant un nouveau montant forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée ou l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 6-6.01 sont respectées.

L'employée ou l'employé continue de recevoir, pendant sa période d'invalidité visée au présent article, les allocations d'isolement, de rétention ou d'adaptation prévues à la section 7-7.00.

Pour l'employée ou l'employé visé au paragraphe *b)* de l'article 8-1.01, la prestation visée aux paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 est réduite au prorata, sur la base des heures régulières rémunérées au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet.

8-1.30 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employée ou l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti et demeure assuré; toutefois, elle ou il doit

verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, elle ou il bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire ou au prestataire le statut d'employée ou d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Aux fins de la présente convention, l'employée ou l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé à la section 8-1.00 est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employée ou l'employé absent pour invalidité et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 pendant une période équivalente à la moitié de ses heures régulières ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absente ou absent avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.02 de la présente convention. Si l'employée ou l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et sujet à l'application des dispositions des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.29, elle ou il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

8-1.31 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou en vertu du régime de rentes du Québec ou du régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés-maladie utilisés conformément aux dispositions du paragraphe *a)* de l'article 8-1.29 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employée ou l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance-traitement à verser à l'employée ou l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante:

— la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au régime de rentes du Québec et de l'assurance-chômage; de plus, les prestations prévues au paragraphe *a)* déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

8-1.32 Les jours de congé de maladie au crédit d'une employée ou d'un employé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent à son crédit et subordonnément aux dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, les jours de congés de maladie sont convertis en heures à raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation d'un crédit de congé de maladie est faite sur la base du temps prévu à son horaire.

8-1.33 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes *b)* et *c)* de l'article 8-1.29 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employée ou l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.34 Le versement des montants payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par l'employeur, mais subordonnément à la présentation par l'employée ou l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

8-1.35 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, la ou le sous-ministre ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentante ou représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.36 De façon à permettre cette vérification, l'employée ou l'employé doit aviser sa ou son sous-ministre sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 8-1.34.

La ou le sous-ministre peut exiger une déclaration de l'employée ou l'employé ou de sa ou son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; elle ou il peut également faire examiner l'employée ou l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employée ou l'employé.

La ou le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employée ou l'employé de façon confidentielle.

8-1.37 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que l'employée ou l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employée ou l'employé, la ou le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.38 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employée ou l'employé n'a pu aviser la ou le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle ou il doit le faire dès que possible.

8-1.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employée ou l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

8-1.40 Pour chaque mois de calendrier pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures régulières ouvrables calculées à partir des heures régulières de l'employée ou l'employé à temps complet, l'employeur crédite à l'employée ou l'employé un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin dudit mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

8-1.41 L'employée ou l'employé qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

8-1.42 L'employeur fournit à chaque employée et employé un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.

8-1.43 L'employée ou l'employé qui est en congé sans traitement ou suspendu n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des bénéfices prévus à l'article 8-1.29, mais elle ou il conserve les crédits qu'elle ou il avait à son départ.

8-1.44 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. Les employées et employés, invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.45 L'employeur paie à l'employée ou l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de

fonctionnaire et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces payable ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

Congé préretraite graduelle ou totale et retraite graduelle

8-1.46 L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après:

a) une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son traitement brut à cette date; cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;

c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une gratification en espèces correspondant à la moitié de ses crédits de maladie non utilisés; cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;

d) après entente avec la ou le sous-ministre, un congé de préretraite graduelle. Ce dernier est caractérisé par le fait pour une employée ou un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, de travailler à temps réduit selon un horaire préétabli, possiblement décroissant et comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport à l'employée ou l'employé à temps complet.

Dans un tel cas, l'employée ou l'employé doit avoir à son crédit le nombre de jours de maladie nécessaires pour cette opération et les jours ainsi utilisés ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance-traitement pendant les jours de travail de l'employée ou l'employé à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au paragraphe *a)* ci-dessus.

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-traitement pour les heures de travail prévues à son horaire étant entendu qu'à cette fin elle ou il est considéré comme une employée ou un employé à temps réduit.

8-1.47 Après entente avec la ou le sous-ministre sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, l'employée ou l'employé qui opte pour une retraite graduelle a droit de recevoir une gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladies sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa retraite graduelle. Cette gratification ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.

8-1.48 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédits de congés de maladie et elle ou il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8-1.29.

Dispositions diverses

8-1.49 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus à la présente section ne s'appliquent pas à l'employée ou l'employé qui, suite à sa réorientation professionnelle, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle ou il participait avant sa réorientation professionnelle.

8-1.50 L'employée ou l'employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues au présent chapitre, informer l'employeur des montants qui lui sont payables. Le cas échéant, elle ou il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit l'employeur à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes concernés.

Disposition transitoire

8-1.51 La période maximale pendant laquelle l'employée ou l'employé, absente ou absent en invalidité à la date de la signature de la présente convention collective, peut bénéficier des dispositions des paragraphes *a)*, *b)* et *c)* de l'article 8-1.29, est

calculée à partir de la date où son invalidité a débuté. Le cas échéant, les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe *a)* de l'article 8-1.29 s'appliquent rétroactivement à la date où son invalidité a débuté, mais non celles de l'article 8-1.31.

L'application des dispositions du présent article ne doit pas avoir pour effet de permettre à l'employeur d'exiger un remboursement pour la période écoulée avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

8-2.01 Les dispositions de la présente section s'appliquent uniquement à l'employée ou l'employé qui est, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

8-2.02 L'employée ou l'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle ou il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employée ou l'employé aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employée ou l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement tel que défini à la section 7-1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle ou il y a droit, du supplément de traitement prévu aux articles 4-1.04 et 10-3.15 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employée ou l'employé au régime de rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 L'employée ou l'employé bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputé invalide au sens de l'article 8-1.02 et régi par les dispositions de la section 8-1.00, sous réserve notamment du 2ème alinéa de l'article 8-1.29 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après:

a) Service et service continu

Aux fins d'application des dispositions de l'article 6-3.03 de la présente convention collective, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement. Il en est de même aux fins d'application du sous-paragraphe *i)* du paragraphe *l)* de l'article 1-1.01 mais pour la seule période où l'employée ou l'employé aurait effectivement travaillé.

b) Crédits de vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 4-3.01 de la présente convention collective, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement.

c) Crédits de maladie

Aux fins d'application des dispositions de l'article 8-1.40 de la présente convention collective, l'employée ou l'employé est réputé absent sans traitement.

d) Assurance-traitement

Pendant la période où elle ou il reçoit l'indemnité complémentaire prévue à l'article 8-2.02, l'employée ou l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent

paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.29 et 8-1.31, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 L'employée ou l'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de sa classe d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue à l'article 8-1.29 doit aviser la ou le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. A son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

8-2.06 L'employée ou l'employé visé à la présente section obtient un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue à l'article 8-1.29 si les conditions suivantes sont rencontrées:

— la période d'assurance-traitement dont l'employée ou l'employé peut bénéficier en vertu des dispositions de l'article 8-1.29 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois;

— l'employée ou l'employé fait l'objet d'une mesure de réadaptation, tel que prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue à l'article 8-1.29.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à l'employée ou l'employé de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue à l'article 8-1.29.

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les dispositions des articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des dispositions des articles 3-1.09 et 3-1.14, la ou le sous-ministre réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité l'employée ou l'employé visé à la présente section, son taux de traitement et son montant forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions de la section 7-1.00.

8-2.08 L'employée ou l'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle ou il en fait la demande à sa ou son sous-ministre, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus à l'article 8-1.29 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle ou il soit réputé invalide au sens de l'article 8-1.02.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tiennent lieu de procédure d'appel aux fins de déterminer les droits de l'employée ou l'employé à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré les dispositions de l'article 7-2.10, dès que suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employée ou l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle ou il rembourse à l'employeur les sommes reçues en vertu du présent article et les dispositions des articles 8-1.29, 8-1.31, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux articles 8-2.05 et 8-2.06.

8-2.09 L'employée ou l'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité, tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

De même, lorsque la ou le sous-ministre exige que l'employée ou l'employé se soumette à un examen médical, elle ou il le fait conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

8-2.10 L'employée ou l'employé visé à la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues à

la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

Disposition transitoire

8-2.11 Les périodes au cours desquelles l'employée ou l'employé, absent en raison d'une lésion professionnelle à la date de la signature de la présente convention collective, peut bénéficier des dispositions de la section 8-2.00, sont calculées à compter de la date où l'employée ou l'employé a cessé de travailler en raison de cette lésion.

8-3.00 Droits parentaux

Congé de maternité

Principe

8-3.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 8-3.03, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu à la présente section a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 8-3.09 et 8-3.10, selon le cas.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

8-3.02 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

8-3.03 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'elle ou il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que dans un tel cas l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.

8-3.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la ou du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8-3.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

8-3.06 L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 8-3.01 ou 8-3.05 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie aux dispositions de la section 8-1.00.

Préavis de départ

8-3.07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à la ou au sous-ministre au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la ou au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités et avantages

8-3.08 Les indemnités du congé de maternité prévues à l'article 8-3.09 sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage. Les indemnités versées à l'article 8-3.10, le sont à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

Indemnités prévues pour les employées admissibles à l'assurance-chômage

8-3.09 Sous réserve de l'article 8-3.16, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations a droit de recevoir durant son congé de maternité:

a) pour chaque semaine du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe *b)*, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Aux fins du paragraphe 8-3.09 *b)*, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une employée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements des prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Le pourcentage de l'indemnité prévue aux articles 8-3.09 et 8-3.10 a été fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement. Toutefois, l'employée qui ne participe pas à un régime de retraite a droit à une indemnité de quatrevingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par la ou le sous-ministre et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. A cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Emploi et Immigration Canada (E.I.C.).

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe *b)* de l'article 8-3.09 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

La ou le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle ou il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la ou le sous-ministre effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour les employées non-admissibles à l'assurance-chômage

8-3.10 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit de recevoir pour chaque semaine durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant:

— elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

L'employée à temps réduit qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit pour chaque semaine à une indemnité égale à quatre vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire tel que défini aux 2ème et 3ème alinéas de l'article 8-3.12 et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si l'employée à temps réduit est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

Avantages

8-3.11 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à l'article 8-3.05, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

— assurance-vie;
— assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
— accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
— accumulation de congés de maladie;
— accumulation de l'expérience;
— accumulation du service ou du service continu.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit sa ou son sous-ministre de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de la ou du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières

8-3.12 Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel que prévu à l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu à l'article 4-1.04 ou à l'article 10-3.15 pour une semaine régulièrement majorée ainsi que les primes prévues aux articles 7-3.03, 7-3.04 et 7-3.05 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, aux fins de calcul de son indemnité durant son congé de maternité, on réfère au traitement à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de

maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

8-3.13 L'employée qui bénéficie d'une allocation de disparités régionales en vertu de la présente convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité, allocations et traitement ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement et l'allocation de disparités régionales.

8-3.14 Durant les extensions du congé de maternité prévues à l'article 8-3.05, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

8-3.15 Dans les cas visés aux articles 8-3.09 et 8-3.10:

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;

b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la ou le sous-ministre dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la ou le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent article, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par E.I.C. à la ou au sous-ministre au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fournis par l'employée;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

— La Commission des droits de la personne;
— Les commissions de formation professionnelle;
— La Commission des services juridiques;
— Les conseils de la santé et des services sociaux;
— Les corporations d'aide juridique;
— L'Office de la construction du Québec;
— L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
— La Régie des installations olympiques;
— La Société des loteries et courses du Québec;
— La Société des traversiers du Québec;
— La Société immobilière du Québec;
— Le Musée de la civilisation;
— Le Musée d'art contemporain de Montréal;
— Le Musée du Québec;
— La Société des établissements de plein air du Québec;
— La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
— Et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. chap. R-8.2) (Loi 37).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.09 et 8-3.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

De plus, l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

8-3.16 L'allocation du congé de maternité versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon l'article 8-3.09.

Dans le cas où les dispositions du cinquième (5e) alinéa de l'article 8-3.09 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

8-3.17 La ou le sous-ministre ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

Retour au travail

8-3.18 La ou le sous-ministre fait parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

L'employée à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 8-3.29 ou d'être sujette à l'application de l'article 8-3.06.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.19 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Congés spéciaux

8-3.20 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Dans le cas des visites prévues au paragraphe *c)* de l'article 8-3.20, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

Durant un des congés spéciaux visés au présent article ainsi que durant le congé spécial visé à l'article 8-3.21, l'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.11 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 8-3.19.

Durant ces congés l'employée peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas du paragraphe *c)* ci-dessus, l'employée doit d'abord épuisé les quatre (4) jours mentionnés au deuxième (2ème*e*) alinéa ci-dessus.

Affectation provisoire et congé spécial

8-3.21 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de sa classe d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la présente convention collective, d'une autre classe d'emploi, dans les cas suivants:

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon le remboursement se fait selon les modalités prévues à l'article 7-2.10.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'employée, la ou le sous-ministre doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de l'employée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés parentaux

8-3.22 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe ou un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

Congé de paternité

8-3.23 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

En ce qui concerne le congé de paternité, l'employé à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

Congés pour adoption

8-3.24 L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la ou le sous-ministre.

L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'alinéa précédent a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

L'employée ou l'employé à temps réduit qui adopte une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint sans bénéficier du congé d'adoption a le droit de s'absenter avec traitement pendant deux (2) jours prévus à son horaire hebdomadaire de travail.

8-3.25 Pour chaque semaine de ce congé, l'employée ou l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, versée à intervalle de deux (2) semaines de même que l'allocation de disparités régionales si elle ou il en bénéficie en vertu de la présente convention.

8-3.26 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant. Durant ce congé, l'employée ou l'employé a droit aux mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et partiel sans traitement prévus à la présente section. S'il en résulte une adoption, l'employée ou l'employé peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la ou au sous-ministre, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

8-3.27 Le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.24 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employée

ou l'employé en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Lorsque tel est le cas, l'employée ou l'employé bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

8-3.28 La ou le sous-ministre doit faire parvenir à l'employée ou l'employé, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 8-3.34.

L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est sujette ou sujet à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.29 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou, le cas échéant, à l'employé en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, sous réserve des dispositions de l'article 8-3.11 relatives aux vacances.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

L'employée ou l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

a) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;

b) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque l'employée ou l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

Lorsque la conjointe de l'employé n'est pas une employée du secteur public, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

8-3.30 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employée ou l'employé conserve son expérience et son service continu ou service s'accumule. Elle ou il peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse la totalité des primes.

8-3.31 L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à l'article 8-3.29 doit donner un avis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est sujette ou sujet à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employée ou l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

8-3.32 Au retour d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou il détenait si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité ou l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins d'application du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Congé pour responsabilités parentales

8-3.33 Un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou l'employé dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou l'employé concerné.

Dispositions diverses

8-3.34 Les congés visés aux articles 8-3.24, 8-3.26 et 8-3.29 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

8-3.35 L'employée ou l'employé qui prend le congé de paternité prévu à l'article 8-3.23 ou le congé pour adoption prévu à l'article 8-3.24 bénéficie des avantages prévus à l'article 8-3.11, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à l'article 8-3.19.

Durant son congé pour adoption l'employée ou l'employé continue de recevoir l'allocation de disparités régionales prévue à la section 7-7.00.

8-3.36 Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé. La ou le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

8-3.37 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

8-3.38 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la ou le sous-ministre a mis fin à son emploi, celle-ci ou celui-ci doit démontrer qu'elle ou il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Disposition générale

8-3.39 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à une employée ou un employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

CHAPITRE 9-0.00
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 Toute mésentente par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues dans la présente convention est réglée conformément aux dispositions de la présente section et de la section 9-2.00.

9-1.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante:

a) une employée ou un employé qui se croit lésé au sens de l'article 9-1.01 peut, seul ou accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical, présenter son grief à ses supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation; cette présentation se fait au moyen d'un écrit remis directement ou mis à la poste à la supérieure ou au supérieur immédiat avec copie à la supérieure ou au supérieur hiérarchique et au comité de griefs du syndicat. Cet écrit dûment signé par l'employée ou l'employé doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et permettre de préciser le droit recherché.

L'employée ou l'employé accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou son délégué syndical peut rencontrer ses supérieures ou supérieurs immédiat ou hiérarchique ou les deux avant la date fixée pour la réponse de la ou du sous-ministre.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, présenter un grief au nom de l'employée ou l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause de maladie; le fardeau de la preuve de cette impossibilité appartient au syndicat;

b) le comité de griefs et la ou le sous-ministre doivent se rencontrer pour discuter du grief. La rencontre est fixée par la ou le sous-ministre à une date qui convient aux parties mais avant l'expiration du délai pour donner sa réponse;

c) la ou le sous-ministre rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard soixante (60) jours suivant la réception du grief; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise à la déléguée ou au délégué syndical et au comité de griefs du syndicat.

9-1.03 Le syndicat peut, aux conditions prévues à la section 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la décision de la ou du sous-ministre ne satisfait pas l'employée ou l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans l'un ou l'autre des délais prévus au paragraphe *c)* de l'article 9-1.02.

9-1.04 Si plusieurs employées et employés d'un même ministère se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à la ou au sous-ministre, selon la procédure prévue à l'article 9-1.02. Cet écrit doit indiquer le nom des employées et employés visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.05 Si plusieurs employées et employés de différents ministères se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations du travail du Conseil du trésor. Cet écrit doit indiquer le nom des employées et employés et ministères concernés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de ce grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la section 9-2.00 à défaut par l'employeur de rendre sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

9-1.06 S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations du travail du Conseil du trésor.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la section 9-2.00 à défaut par l'employeur de rendre sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

9-1.07 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat pour une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention par celui-ci. La procédure prévue à l'article 9-1.06 s'applique en changeant ce qui doit être changé.

9-1.08 Tout grief doit être présenté sur le formulaire prévu à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue à la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.

9-1.09 Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais dans la présente convention en matière de procédure de règlement des griefs ou

d'appels sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles de l'employée ou l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour l'employée ou l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de la ou du sous-ministre, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée prévue à l'horaire de l'employée ou l'employé à temps réduit. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu à son horaire. D'autre part, la durée de l'absence hors du port d'attache donnant ouverture à la prorogation du délai de présentation du grief est calculée en jours de calendrier et doit être supérieure à quatorze (14) jours.

9-1.10 Sous réserve du paragraphe *b)* de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre au comité de griefs pour une réunion prévue au paragraphe b) de l'article 9-1.02.

9-1.11 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la présente convention.

9-1.12 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employée, l'employé ou les employées et employés en cause.

9-1.13 Les griefs soumis en vertu des conventions collectives antérieures à la présente convention et qui sont toujours en instance de règlement demeurent inscrits au rôle d'arbitrage, à moins que le syndicat n'avise la Direction des relations du travail du Conseil du trésor que certains de ces griefs sont rayés du rôle. La radiation d'un grief du rôle d'arbitrage à la demande du syndicat équivaut à un désistement.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue aux articles 9-2.02 à 9-2.14 de la présente convention.

Ces griefs sont jugés conformément aux stipulations des conventions collectives expirées en vertu desquelles ils ont été soumis.

9-2.00 Arbitrage

9-2.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément aux dispositions de la présente convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie et le greffe, au plus tard dans les vingt et un (21) jours qui suivent le dernier délai prévu à la procédure de règlement des griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief tel que formulé et présenté par l'employée ou l'employé.

9-2.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties à la suite de l'inscription d'un grief à l'arbitrage, le comité de griefs du syndicat et l'employeur représenté par la Direction des relations du travail du Conseil du trésor doivent se rencontrer pour réviser le dossier du grief et tenter d'en arriver à un règlement à être constaté par écrit.

Les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.

9-2.03 Chacune des parties nomme une assesseure ou un assesseur auprès de l'arbitre à moins d'entente contraire.

9-2.04 Quand il y a matière à audition d'un grief, celui-ci est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseures et assesseurs le cas échéant. Cette ou cet arbitre est choisi dans la liste suivante:

M. le juge Denys Aubé
Blouin, Rodrigue
Boisvert, Marc
Bolduc, Michel

Clément, Jean-Guy
Fortier, Diane
Fortier, François G.
Leblanc, Pierre
Lussier, Jean-Pierre
Ménard, Jean-Guy
Montplaisir, Francine G.
Sabourin, Diane
Tremblay, Denis

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au mérite pour juger de la recevabilité de l'objection, elle ou il dispose de celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au mérite.

9-2.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la présente convention ne prévoie expressément le contraire.

9-2.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'en retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

9-2.07 La décision de l'arbitre agissant suivant la compétence qui lui est conférée par la présente convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-2.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence par le greffe.

9-2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseure ou assesseur le cas échéant et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales, et ce, sous réserve de la lettre d'entente concernant l'acquittement des frais d'arbitres ayant le statut de juge de la Cour provinciale prévus à la présente convention collective.

La ou le sous-ministre libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu aux articles 9-1.04 et 9-1.05, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule ou un seul des plaignants.

9-2.10 Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les causes qui sont portées au rôle d'audition dans le cours du mois suivant.

En cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle d'audition, les causes sont entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.

9-2.11 À tous les mois, dix (10) mois par année, six (6) jours ouvrables sont affectés à l'audition de griefs; cependant, deux (2) jours d'audition par mois sont accordés prioritairement aux griefs suivants:

— les griefs dont l'audition doit se continuer;

— les griefs pour lesquels une remise a été accordée;

— les griefs relatifs à la rétrogradation et au congédiement administratif;

— les griefs relatifs à l'interprétation des articles 10-2.15 à 10-2.26 concernant la liste de rappel des employées et employés occasionnels;

— les griefs de congédiement;

— les griefs de suspension de plus de dix (10) jours ouvrables;

— les griefs pour harcèlement ou harcèlement sexuel;

— les griefs qu'une ou un arbitre a décidé d'entendre en priorité sur requête de l'une des parties. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une des parties et à la condition que la procédure de règlement des griefs ait été suivie.

Sur requête de l'une des parties, l'arbitre peut accorder des jours supplémentaires pour l'audition d'un grief qui a déjà fait l'objet de trois (3) jours d'audition.

Lors de la rencontre prévue à l'article 9-2.10, en tenant compte de l'ordre de priorité ci-dessus, six (6) griefs additionnels sont retenus aux fins de remplacer un grief dont l'audition est remise au moins quinze (15) jours avant la date prévue au rôle d'audition.

9-2.12 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audition, le syndicat a droit de déterminer, lors de la préparation du rôle d'audition, lequel de ces griefs est entendu par l'arbitre en priorité sur les autres griefs de même nature, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.

9-2.13 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

9-2.14 Les assesseures et assesseurs avisent l'arbitre et délibèrent avec elle ou lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseures et assesseurs ou de l'une d'entre elles ou de l'un d'entre eux pourvu que celles-ci ou ceux-ci aient été dûment convoqués.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00 Employées et employés en détachement

10-1.01 L'employée ou l'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement suivant les échelles de traitement qui lui sont applicables, le traitement étant remboursé par le gouvernement ou l'organisme bénéficiant des services de l'employée ou l'employé en détachement. Durant la période au cours de laquelle l'employée ou l'employé est en détachement, elle ou il est régi par la directive sur la classification et son service continu s'accumule.

Cependant, les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas à cette employée ou cet employé sauf le chapitre ainsi que les sections suivantes:

Chapitre 6-0.00 Organisation de la carrière;
Sections 2-1.00 Régime syndical;
3-1.00 Mesures administratives;
3-2.00 Mesures disciplinaires;
7-1.00 Rémunération;
8-1.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles.

Le droit de grief n'est accordé que pour les sujets énumérés à l'alinéa précédent.

10-1.02 L'employée ou l'employé qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est régi par les dispositions de la section 4-7.00, sauf que son service continu s'accumule malgré les dispositions de la section 6-3.00.

10-2.00 Employées et employés occasionnels

Application de la convention collective

Principe

10-2.01 Les stipulations de la présente convention s'appliquent aux employées et employés occasionnels, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

L'employée ou l'employé occasionnel travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumis aux dispositions de la convention collective applicables à l'employée ou l'employé à temps réduit, en autant qu'elle ou il y ait droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Exclusions et exceptions applicables à toutes les occasionnelles et tous les occasionnels

10-2.02 Le chapitre 5-0.00 et les sections 6-3.00 et 6-4.00 de la présente convention collective ne

s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels.

10-2.03 Les dispositions de la section 8-2.00 ne s'appliquent aux employées et employés occasionnels que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

10-2.04 L'employée ou l'employé occasionnel est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue à l'article 6-2.01.

Exception applicable aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est d'un (1) an et plus et à celles et ceux engagés sur projets spécifiques d'un (1) an et plus

10-2.05 Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues aux sections 8-1.00 et 8-3.00 ne s'appliquent aux employées et employés occasionnels que pendant la période déterminée à leur engagement.

Aux fins de l'avancement d'échelon de l'employée ou l'employé visé au deuxième alinéa de l'article 10-2.01, l'employée ou l'employé obtient une révision de son classement dès qu'elle ou il a complété 913 ou 1 826,3 heures prévues à son horaire, selon qu'il s'agit d'avancement semestriel ou annuel.

Le présent article ne s'applique pas aux employées et employés visés à l'article 10-2.06.

Exclusions et exceptions applicables aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est inférieur à un (1) an et celles et ceux sur un projet spécifique de moins d'un (1) an

10-2.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels engagés pour surcroît de travail d'une durée maximale de six (6) mois ou pour un projet spécifique de moins d'un (1) an; il en est de même des employées et employés occasionnels engagés pour moins d'un (1) an suite à l'absence d'une employée ou d'un employé:

— 3-1.00 Mesures administratives, sauf l'article 3-1.01;
— 3-2.00 Mesures disciplinaires;
— 4-3.00 Vacances annuelles, sous réserve de l'article 10-2.07;
— 4-5.00 Congés sociaux;
— 4-6.00 Congés pour affaires judiciaires, sauf si l'employée ou l'employé est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
— 4-7.03 et 4-7.05, sauf si la ou le sous-ministre est d'accord;
— 6-0.00 Organisation de la carrière sous réserve des articles 10-2.04 et 10-2.11;
— 7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement;
— 8-1.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement;
— 8-3.00 Droits parentaux, sous réserve de l'article 10-2.09.

10-2.07 L'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement, tel que défini à l'article 10-2.10.

10-2.08 L'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale et ce, aux conditions stipulées dans la Loi sur la fête nationale.

10-2.09 L'employée occasionnelle visée à l'article 10-2.06 et enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines plus la prolongation prévue aux articles 8-3.05 et 8-3.14, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues aux articles 8-3.09 et 8-3.10 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues à ces articles. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

10-2.10 Le traitement de l'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06 s'entend du traitement prévu à l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

10-2.11 Le classement de l'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06, établi conformément à l'article 10-2.04, ne peut varier pendant toute la durée de l'emploi.

Dispositions particulières

10-2.12 Lorsque les dispositions des sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'occasionnelle ou occasionnel ou d'un engagement à titre d'employée ou employé régulier, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés, que ces derniers soient à l'intérieur du même ministère ou non.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé occasionnel peut à sa demande m'être remboursé du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que les heures additionnelles et les heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de 60 jours. Si cette interruption est de 60 jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

10-2.13 Le service est un critère pris en considération par la ou le sous-ministre lorsqu'elle ou il doit choisir entre plusieurs employées et employés occasionnels d'une même classe d'emploi et oeuvrant sur le même projet spécifique pour décider laquelle ou lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-2.14 Lorsque la ou le sous-ministre veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une employée ou un employé occasionnel, elle ou il lui donne un avis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an. Seuls les bénéfices et avantages prévus au chapitre 8-0.00 déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou l'employée visée à l'article 10-2.05 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à la ou au sous-ministre de prouver qu'elle ou il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Liste de rappel

10-2.15 Une liste de rappel est constituée, par corps d'emploi, dans chaque ministère.

Au plus tard les 30 avril et 31 octobre de chaque année, la ou le sous-ministre transmet une copie des listes de rappel au syndicat.

10-2.16 Une employée ou un employé occasionnel acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit sur la liste de rappel d'un ministère aux deux (2) conditions suivantes:

a) avoir cumulé des périodes de service totalisant au moins douze (12) mois dans une période de quinze (15) mois, dans le même corps d'emploi ou les mêmes fonctions, dans le même ministère. Pour l'employée ou l'employé visé au deuxième alinéa de l'article 10-2.01, avoir cumulé 1 826,3 heures de service dans le même corps d'emploi, ou les mêmes fonctions dans le même ministère, sans que le total des interruptions entre les engagements ne dépasse quatre-vingt-dix (90)jours;

b) lors de sa première inscription sur une liste de rappel, avoir fait l'objet d'une évaluation positive pour une période d'au moins douze (12) mois; cette évaluation est faite conformément à la section 6-5.00 de la convention collective; une copie de cette évaluation est remise à l'employée ou l'employé au plus tard à la fin de son engagement; le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. Le défaut de remettre cette évaluation dans le délai imparti ne peut préjudicier une employée ou un employé quant à une inscription sur une liste de rappel. Dans ce cas, l'évaluation doit être fournie au plus tard trente (30) jours suivant la fin de son engagement.

Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'employée ou l'employé occasionnel actuellement inscrit sur une liste de rappel est réputé

l'avoir été en application des articles 10-2.15 à 10-2.24.

10-2.17 Une employée ou un employé occasionnel avec droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

a) après trente-six (36) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelé au travail;

b) défaut de confirmer, dans le délai imparti, son acceptation de se présenter au travail;

c) défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu à l'article 10-2.21;

d) si elle ou il est inscrit sur une liste de rappel depuis plus de vingtquatre (24) mois et si elle ou il refuse un emploi situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cependant une employée ou un employé n'est pas radié de la liste de rappel du seul fait qu'elle ou il ne soit pas disponible pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, à la condition qu'un avis préalable d'au moins vingt (20) jours soit remis à la ou au sous-ministre:

— raisons personnelles, pour une période maximale de vingt (20) jours continus par année. Dans le cas d'une hospitalisation non prévue, le délai d'avis peut être moindre;

— état relié à la maternité, pour une période maximale continue de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement.

10-2.18 L'employée ou l'employé occasionnel n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache, sauf si elle ou il est inscrit sur la liste de rappel depuis plus de vingt-quatre (24) mois.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres entre le lieu de résidence de l'employée ou l'employé et le nouveau port d'attache ou l'ancien et le nouveau port d'attache, se mesure par le plus court chemin carrossable.

10-2.19 L'employée ou l'employé occasionnel sur liste de rappel d'un ministère est rappelé prioritairement sur tout projet spécifique de ce ministère correspondant à son corps d'emploi en autant qu'elle ou il satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités.

Dans l'administration de la liste de rappel, une priorité est accordée à l'employée ou l'employé occasionnel dont le dernier port d'attache se situait dans la région où se fait le rappel, à l'exception des régions de Québec et de Montréal. On entend par région, une région selon le découpage applicable dans chaque ministère.

10-2.20 Les employées et employés occasionnels sont rappelés suivant l'ordre du service tel qu'indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) employées et employés ont le même service, la ou le sous-ministre rappelle celle ou celui dont la date de la mise à pied est antérieure.

Malgré l'article 10-2.19 et l'alinéa précédent, quand un projet spécifique est prolongé par la ou le sous-ministre, l'employée ou l'employé rappelé prioritairement est celle ou celui qui oeuvrait déjà sur ce projet spécifique en autant qu'elle ou il rencontre les exigences de l'article 10-2.16.

Si plus d'une employée ou d'un employé oeuvraient sur ce projet spécifique, la ou le sous-ministre rappelle d'abord celle ou celui qui a la plus longue durée de service sur ce projet.

10-2.21 À partir des coordonnées fournies par l'employée ou l'employé sur une liste de rappel et apparaissant à son dossier, la ou le sous-ministre rappelle l'employée ou l'employé occasionnel par téléphone au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle ou il doit se présenter au travail. Au moins deux (2) appels sont logés, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. La ou le sous-ministre confirme le rappel par écrit. L'employée ou l'employé confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

10-2.22 Quand aucun emploi sur projet spécifique n'est disponible, l'employée ou l'employé sur liste de rappel a priorité sur tout autre engagement d'employée ou employé occasionnel correspondant à

son corps d'emploi en autant qu'elle ou il satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités.

Les employées ou employés occasionnels sont rappelés suivant l'ordre du service tel qu'indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) employées et employés ont le même service, la ou le sous-ministre rappelle celle ou celui dont la date de la mise à pied est antérieure.

Si l'employée ou l'employé à qui tel emploi est offert refuse de se présenter au travail, elle ou il ne peut pour cette raison être radié de la liste.

10-2.23 L'employée ou l'employé est replacé sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelé au travail conformément aux dispositions de l'un ou l'autre des articles 10-2.19, 10-2.20 ou 10-2.22, elle ou il est mis à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.

10-2.24 Avant de procéder au recrutement d'une employée ou d'un employé occasionnel, la ou le sous-ministre s'adresse à l'Office des ressources humaines et donne priorité d'emploi selon son corps d'emploi à une employée ou un employé occasionnel inscrit sur une liste de rappel ministérielle et ce, en autant qu'elle ou il satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités. L'employée ou l'employé occasionnel doit, au préalable, avoir informé l'Office des ressources humaines de son inscription sur une liste ministérielle dans les trente (30) jours suivant sa mise à pied.

Si plus d'une employée ou d'un employé a priorité d'emploi, la priorité est accordée selon l'ordre de service tel qu'indiqué sur la liste de rappel ministérielle. Si deux (2) employées et employés ont le même service, la priorité est accordée à celle ou celui dont la date de la mise à pied est antérieure.

Concernant le présent article, l'employée ou l'employé qui fait un grief le soumet à la ou au sous-ministre qui, selon elle ou lui, aurait dû le rappeler et ce, selon la procédure de règlement des griefs prévue à la section 9-1.00.

10-2.25 Le 30 avril de chaque année, la ou le sous-ministre transmet au syndicat le nom des employées et employés ocasionnels nommés temporaires ayant bénéficié d'une priorité par niveau sur une liste de déclarations d'aptitudes. De plus, l'employeur fait parvenir au syndicat les listes de déclarations d'aptitudes comportant les noms des employées et employés occasionnels bénéficiant d'une priorité par niveau.

10-2.26 Les dispositions des articles 10-2.15 à 10-2.24 s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des employées et employés permanents.

Disposition transitoire

10-2.27 L'employée ou l'employé occasionnel qui, au moment de la signature de la présente convention, est engagé pour surcroît de travail d'une durée maximale de six (6) mois ou pour un projet spécifique de moins d'un (1) an continue de bénéficier d'un taux de traitement majoré de 11,12 % pour la durée de cet engagement.

10-3.00 Employées et employés nordiques

10-3.01 Les dispositions de la présente section prévoient les conditions de travail particulières aux employées et employés qui travaillent dans les secteurs nordiques qui comprennent les secteurs IV et V tels que définis à l'article 7-7.02 et les localités de Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Kuujjuak (Fort Chimo), Chisasibi (Fort George) et Radisson.

Définitions

Employée et employé non résident :

10-3.02 Employée ou employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions ainsi que l'employée ou l'employé affecté ou muté dans un des secteurs nordiques alors qu'elle ou il exerçait ses fonctions à plus de cinquante (50) kilomètres de son nouveau port d'attache.

Point de départ :

10-3.03 Domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Qué-

bec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

Soins médicaux

Examen de pré-emploi

10-3.04 L'employée ou l'employé non résident autre qu'autochtone, ainsi que ses dépendantes et dépendants doivent se soumettre à un examen médical avant leur départ et faire parvenir à la ou au sous-ministre les formulaires appropriés dûment complétés. Les frais d'examen sont assumés par la ou le sous-ministre à la condition que la candidate ou le candidat accepte l'emploi offert.

Contrôle médical

10-3.05 La ou le sous-ministre peut, en tout temps, exiger d'une employée ou d'un employé qu'elle ou il subisse un examen médical, par une ou un médecin qu'elle ou il lui désigne. Les frais d'un tel examen sont assumés par la ou le sous-ministre. Elle ou il peut également exiger une attestation de bonne santé de l'employée ou l'employé ou de ses dépendantes et dépendants, si elles ou ils ont dû s'absenter des secteurs nordiques pour raisons médicales.

Évacuation pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

Coût du transport

10-3.06 Lorsqu'une employée ou un employé non résident ou l'une ou l'un de ses dépendantes et dépendants doit être évacué du port d'attache pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la ou le sous-ministre défraie le coût du transport par avion aller-retour. L'employée ou employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La ou le sous-ministre défraie également le transport par avion aller-retour de l'employée ou l'employé non résident ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec ou Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuak (Fort Chimo) et de Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo).

Permis d'absence

10-3.07 La ou le sous-ministre accorde un permis d'absence sans traitement à l'employée ou l'employé non résident lorsqu'une de ses dépendantes ou un de ses dépendants doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés sociaux prévus à la section 4-5.00.

Temps d'attente

10-3.08 Lorsque l'employée ou l'employé non résident ou l'une de ses dépendantes ou l'un de ses dépendants doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse et est de passage dans un poste sous-régional où elle ou il doit attendre une correspondance pour être évacué ou lors du retour de cette évacuation, la ou le sous-ministre loge et nourrit ces personnes durant toute la période de l'attente à raison de trois dollars (3,00 $) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1,00 $) par jour, par enfant de moins de douze (12) ans.

À son retour d'évacuation, si la ou le sous-ministre retarde le retour pour que l'employée ou l'employé prenne un avion du gouvernement, la ou le sous-ministre assumera les frais de séjour durant la période d'attente et l'employée ou l'employé sera rémunéré comme si elle ou il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

Conditions de vie

Logement

10-3.09 L'employée ou l'employé non résident avec ou sans dépendantes et dépendants peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

Coût de location

10-3.10 Le coût de location mensuel d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90,00 $). Un coût supplémentaire de vingtcinq dollars (25,00 $) est ajouté par pièce additionnelle en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bain.

Conditions de location

10-3.11 L'appartement ou la maison est loué en totalité sans égard au nombre de dépendantes et dépendants.

Toute employée ou tout employé qui désire louer un appartement ou une maison doit signer un bail et autoriser la ou le sous-ministre à déduire de sa paie le coût de location sans égard aux périodes d'absences temporaires.

Nourriture et approvisionnement

Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

10-3.12 L'employée ou l'employé non résident qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture et en produits d'entretien domestique et à celui de ses dépendantes et dépendants et qui ne peut le faire, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du remboursement des frais de transport de cette nourriture:

— une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte, et par enfant de douze (12) ans et plus est allouée;

— une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par enfant de moins de douze (12) ans est allouée.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à l'employée ou l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

De plus, les dispositions du présent article s'appliquent aux localités de Mistassini et Waswanipi.

Modalités de paiement et de remboursement

10-3.13 Le remboursement s'effectue sur présentation de pièces justificatives en tenant compte du fait que le transport de la nourriture doit s'effectuer en provenance de la source la plus accessible et qu'il ne doit pas dépasser, de toute façon, le coût de transport en vigueur entre Montréal et le port d'attache de l'employée ou l'employé.

10-3.14 L'employée ou l'employé qui quitte définitivement les secteurs nordiques et qui a été remboursé en trop, compte tenu du nombre de mois complets, au cours desquels elle ou il a été affecté dans les secteurs nordiques, doit rembourser à la ou au sous-ministre l'argent reçu en trop. L'employée ou l'employé autorise la ou le sous-ministre à déduire sur son chèque de paie l'argent reçu en trop.

Horaire de travail particulier

10-3.15 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit heures (8 h 00) à dix-sept heures (17 h 00) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois-quarts (3/4) d'heure.

Tout travail effectué par l'employée ou l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est rémunéré au taux horaire prévu à l'article 7-2.07.

Le présent article ne s'applique pas à l'employée ou l'employé à temps réduit.

Conditions régissant le déplacement entre le domicile et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche et du retour

Rémunération

10-3.16 Au début de l'emploi, lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par la ou le sous-ministre, la compagnie aérienne retarde son départ pour le lieu d'affectation, les journées d'attente qui en découlent pour l'employée ou l'employé non résident sont considérées comme des journées régulières de travail et rémunérées comme telles, à moins que l'employée ou l'employé ne se désiste par la suite.

10-3.17 Le jour du départ des secteurs nordiques ou pour les secteurs nordiques est considéré comme une journée régulière de travail et rémunéré comme telle.

Frais inhérents à l'affectation, à la mutation, à l'embauche et au départ des secteurs nordiques

10-3.18 Au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche ou du départ des secteurs nordiques de l'employée ou l'employé non résident et de ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, les frais de transport entre le domicile et le lieu d'affectation sont défrayés ou remboursés par la ou le sous-ministre, conformément aux dispositions des articles 7-7.12 à 7-7.16 de la présente convention.

10-3.19 L'employée ou l'employé non résident embauché pour une période inférieure à douze (12) mois n'a droit qu'au remboursement des frais inhérents à son seul déplacement.

10-3.20 Lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par la ou le sous-ministre, une compagnie aérienne retarde son départ pour le lieu d'affectation, les frais alors encourus par l'employée ou l'employé et ses dépendantes et dépendants sont remboursés sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive 5-74 concernant les frais de déplacement.

Transport des effets personnels

10-3.21 Au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche ou du départ définitif de l'employée ou l'employé des secteurs nordiques, les frais de transport des effets personnels sont payés conformément aux dispositions des articles 7-7.12 à 7-7.16 de la convention collective.

10-3.22 Au moment du départ définitif des secteurs nordiques, une quantité additionnelle de quarante-cinq (45) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus est allouée à l'employée ou l'employé qui a accumulé un (1) an de service ou de service continu dans les secteurs nordiques et de soixante-huit (68) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus pour chaque année complète accumulée subséquemment.

Entreposage des effets personnels

10-3.23 La ou le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage encourus par l'employée ou l'employé non résident et ce, aux conditions suivantes:

a) l'employée ou l'employé doit, au moment de l'entreposage, remettre à la ou au sous-ministre une copie du contrat d'entreposage signé avec une entreprise autorisée à cette fin;

b) l'employée ou l'employé doit compléter une période d'emploi continu de douze (12) mois dans les secteurs nordiques;

c) le montant total des frais remboursés est le montant réel encouru jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800,00 $) par période de douze (12) mois.

Sorties

Journées d'absence

10-3.24 Les employées et employés ont droit aux sorties prévues à l'article 7-7.09 de la convention collective. Le transport par avion aller-retour de l'employée ou l'employé non résident et de ses dépendantes et dépendants est payé par la ou le sous-ministre. Toutefois, le coût total du transport est payé jusqu'à concurrence de celui correspondant à la distance entre le point de départ et le lieu d'affectation ou entre Montréal et le lieu d'affectation pour l'employée ou l'employé recruté à l'extérieur du Québec.

10-3.25 L'employée ou l'employé a droit à un maximum de quarante (40) jours ouvrables d'absence pour ces sorties, incluant les journées de vacances auxquelles elle ou il pourrait avoir droit. Afin d'assurer le bon fonctionnement des unités administratives, les périodes d'absence doivent être autorisées par la ou le sous-ministre.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, les journées d'absence pour les sorties ne peuvent excéder un maximum de huit (8) semaines.

Rémunération

10-3.26 L'employée ou l'employé se voit rémunérer le jour du départ du ou vers le lieu d'affectation comme une journée régulière de travail.

Il en est de même pour les heures d'attente découlant des retards de départ imputables à la compagnie aérienne ou lorsque le retard découle de la décision de la ou du sous-ministre d'utiliser un avion du gouvernement. Dans ce cas, les heures d'attente quotidiennes de l'employée ou l'employé sont rémunérées jusqu'à un maximum équivalant au nombre d'heures de sa journée régulière de travail.

10-3.27 Les journées d'absence prévues à l'article 10-3.25 sont sans traitement à moins que l'employée ou l'employé ne bénéficie de journées de vacances payées conformément aux dispositions de la présente convention et d'un congé en compensation de temps supplémentaire.

Frais de déplacement et de séjour

10-3.28 Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à l'article 7-7.09.

10-3.29 L'employée ou l'employé non résident, avec ou sans dépendantes et dépendants, qui est de passage dans un poste sous-régional où elle ou il doit attendre une correspondance pour se rendre ou à son domicile ou à son lieu d'affectation, est logé et nourri ainsi que ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, pendant toute la durée de l'attente, à raison de trois dollars (3,00 $) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1,00 $) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

10-3.30 Lorsqu'une compagnie aérienne retarde son départ vers les secteurs nordiques, la ou le sous-ministre rembourse, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, les frais engendrés par cette attente et non défrayés par la compagnie transporteuse. L'employée ou l'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

10-3.31 La ou le sous-ministre peut en tout temps retarder le départ d'une employée ou d'un employé non résident ou son retour lorsqu'elle ou il juge plus économique d'utiliser un avion du gouvernement dans la coordination de ses activités. La ou le sous-ministre rembourse alors les frais de séjour de cette employée ou cet employé ainsi que ceux de ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, pour la durée de l'attente en autant que ces frais de séjour aient été encourus ailleurs que dans les secteurs nordiques, le tout conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

10-3.32 Lorsque la ou le sous-ministre demande à une employée ou un employé de voyager à bord d'un avion du gouvernement pour l'aller ou le retour et que ledit avion fait escale en cours de route, la ou le sous-ministre rembourse les frais de séjour encourus par l'employée ou l'employé ainsi que ceux de ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, au cours de cet arrêt en autant qu'il ne s'agisse pas d'un endroit où la ou le sous-ministre fournit les facilités requises.

10-4.00 Employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur

10-4.01 Les sections 1-4.00, 4-8.00, 7-4.00, 7-6.00, 7-7.00, 10-1.00 et 10-3.00, les articles 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.06 ainsi que les lettres d'entente s'y rapportant ne s'appliquent pas aux employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur.

10-4.02 Les articles 7-5.04 à 7-5.12 inclus ainsi que les dispositions relatives au déplacement d'unité administrative prévues au chapitre 5-0.00 ne s'appliquent pas à ces employées et employés.

10-4.03 Certaines conditions de travail de ces employées et employés sont réglementées par le C.T. 146795 Règlement sur les indemnités et les allocations versées aux fonctionnaires en poste à l'extérieur du Québec et ses amendements ou, le C.T. 146794 Règlement sur certaines conditions

d'emploi des fonctionnaires du Gouvernement en poste dans une délégation ou un bureau du Québec à l'extérieur et ses amendements. L'employée ou l'employé qui se croit lésé par l'interprétation des termes de ces règlements ou par l'application desdits règlements peut soumettre son grief selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

10-4.04 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation au sujet de certaines conditions de travail des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime existant des conditions de travail de ces employées et employés.

10-4.05 Un congé demandé en vertu de l'article 4-7.01 doit être accordé à une employée ou un employé qui désire suivre sa conjointe ou son conjoint en affectation au sens de l'un ou l'autre des règlements mentionnés à l'article 10-4.03 et ce, pour la durée de son affectation. Dans ce cas, les dispositions de l'article 4-7.11 ne s'appliquent pas.

10-5.00 Prêts de service

10-5.01 La présente convention collective ne s'applique pas aux personnes à l'emploi d'une institution des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées à un ministère dans le cadre de mesures de résorption.

10-5.02 Une employée ou un employé peut, avec son consentement, être prêté à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation ou de la santé et des services sociaux pour la période et aux conditions convenues entre celle-ci ou celui-ci, sa ou son sous-ministre et l'institution qui requièrent ses services.

10-5.03 Pour la durée de ce prêt, les dispositions des sections 4-1.00, 4-2.00, 4-3.00 et 4-4.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe d'employées et employés auquel elle ou il est assimilé, s'appliquent.

CHAPITRE 11-0.00
DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 Durée de la convention

11-1.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature, sous réserve des dispositions transitoires qui y sont prévues, et expire le 31 décembre 1988.

ANNEXE I

RÉGIMES SPÉCIAUX DE SEMAINE ET D'HEURES DE TRAVAIL

1. Régime spécial concernant le Ministère des Affaire culturelles

Les employées et employés de la Bibliothèque nationale du Québec à Montréal affectés au service direct à la clientèle travaillent soixante-cinq (65) heures réparties sur dix (10) jours de travail. Ces dix (10) jours de travail s'effectuent sur deux (2) séquences consécutives:

a) une semaine de six (6) jours de travail, du lundi au samedi inclusivement;

b) une semaine de quatre (4) jours de travail, du mardi au vendredi inclusivement.

N.B.: La séquence *a)* est suivie de deux (2) jours de congé, soit le dimanche et le lundi; la séquence *b)* est aussi suivie de deux (2) jours de congé, soit le samedi et le dimanche.

Malgré ce qui précède, certaines employées ou certains employés peuvent travailler sur deux (2) séquences de cinq (5) jours. Chacune des séquences est suivie de deux (2) jours de congé consécutifs, incluant au moins le dimanche.

Les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, les employées et employés visés alternent sur des quarts de neuf (09 h 00) heures à dix-sept (17 h 00) heures et de treize (13 h 00) heures à vingt et une (21 h 00) heures. Le samedi, l'horaire de travail est de neuf (09 h 00) heures à dix-sept (17 h 00) heures.

La période de repas est d'une heure et demie (1:30).

Les employées et employés ont droit à au moins quatre (4) jours de congé par deux (2) semaines.

L'employée ou l'employé dont un jour de congé coïncide avec un jour férié, reçoit en remplacement une autre journée de congé, deux (2) mois avant ou deux (2) mois après ce jour férié.

Est du travail supplémentaire, le travail qu'une employée ou un employé exécute à la demande expresse de sa ou son sous-ministre en continuité de sa journée régulière de travail s'il s'agit du remplacement d'une autre employée ou d'un autre employé qui fait défaut de se présenter sur son quart.

2. Régime spécial concernant le Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'alimentation

Lors de sorties en mer, les employées et employés de la Direction de la recherche de la Direction générale des pêches maritimes du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation ne sont pas régis par les sections 4-1.00, 4-2.00 et 4-4.00 de la présente convention. Les dispositions suivantes s'appliquent à l'occasion de ces sorties:

a) travail les samedi et dimanche: remise d'une (1) journée de congé;

b) travail les jours fériés: remise de deux (2) jours de congé;

c) sortie de moins de dix (10) heures: aucune remise de congé;

d) sortie d'au moins dix (10) heures et moins de seize (16) heures: remise d'une demi-journée (1/2) de congé;

e) sortie d'au moins seize (16) heures et de moins de vingt-quatre (24) heures: remise d'une (1) journée de congé;

f) sortie d'au moins vingt-quatre (24) heures et de moins de soixante-douze (72) heures: remise d'une demi-journée (1/2) de congé par période de douze (12) heures en mer. Les périodes sont arrondies aux six (6) heures.

g) sortie de plus de soixante-douze (72) heures remise de trois (3) jours de congé pour les soixante-douze (72) premières heures et d'une demi-journée (1/2) par vingt-quatre (24) heures additionnelles. Les périodes sont arrondies aux douze (12) heures.

ANNEXE II

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

102 AGENTES ET AGENTS DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 289,00	24 221,00	1	25 409,00
3	2	24 181,00	25 148,00	2	26 374,00
3	3	25 108,00	26 112,00	3	27 378,00
3	4	26 071,00	27 114,00	4	28 422,00
3	5	27 071,00	28 154,00	5	29 505,00
3	6	28 118,00	29 243,00	6	30 639,00
3	7	29 228,00	30 397,00	7	31 841,00
2	1	31 204,00	32 452,00	8	33 981,00
2	2	32 443,00	33 741,00	9	35 324,00
2	3	33 733,00	35 082,00	10	36 721,00
2	4	35 087,00	36 490,00	11	38 187,00
2	5	36 496,00	37 956,00	12	39 714,00
2	6	37 992,00	39 512,00	13	41 334,00
2	7	39 528,00	41 109,00	14	42 998,00
2	8	41 158,00	42 804,00	15	44 763,00
2	9		43 861,00	16	45 864,00
2	10		44 945,00	17	46 993,00
				18	47 345,00*
1	1	40 743,00			
1	2	41 158,00			
1	3	41 158,00			
1	4	41 925,00			
1	5	43 331,00			
1	6	44 792,00			

103 AGENTES ET AGENTS DE LA GESTION FINANCIÈRE (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 895,00	23 811,00	1	24 982,00
3	2	23 664,00	24 611,00	2	25 815,00
3	3	24 490,00	25 470,00	3	26 710,00
3	4	25 346,00	26 360,00	4	27 637,00
3	5	26 234,00	27 283,00	5	28 598,00
3	6	27 150,00	28 236,00	6	29 590,00
3	7	28 097,00	29 221,00	7	30 616,00
2	1	29 597,00	30 781,00	8	32 241,00
2	2	30 660,00	31 886,00	9	33 392,00
2	3	31 779,00	33 050,00	10	34 604,00
2	4	32 922,00	34 239,00	11	35 843,00
2	5	34 132,00	35 497,00	12	37 153,00
2	6	35 393,00	36 809,00	13	38 519,00
2	7	36 699,00	38 167,00	14	39 934,00
2	8	38 056,00	39 578,00	15	41 403,00
2	9		40 556,00	16	42 422,00
2	10		41 557,00	17	43 464,00
				18	45 317,00*
1	1	37 997,00			
1	2	38 056,00			
1	3	38 900,00			
1	4	39 821,00			
1	5	41 471,00			
1	6	43 192,00			

104 AGENTES ET AGENTS D'INFORMATION (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 623,00	23 528,00	1	24 687,00
3	2	23 389,00	24 325,00	2	25 517,00
3	3	24 181,00	25 148,00	3	26 374,00
3	4	24 972,00	25 971,00	4	27 231,00
3	5	25 821,00	26 854,00	5	28 151,00
3	6	26 698,00	27 766,00	6	29 101,00
3	7	27 600,00	28 704,00	7	30 078,00
2	1	29 005,00	30 165,00	8	31 599,00
2	2	29 935,00	31 132,00	9	32 607,00
2	3	30 924,00	32 161,00	10	33 678,00
2	4	31 920,00	33 197,00	11	34 757,00
2	5	32 952,00	34 270,00	12	35 875,00
2	6	34 045,00	35 407,00	13	37 059,00
2	7	35 151,00	36 557,00	14	38 257,00
2	8	36 326,00	37 779,00	15	39 529,00
2	9		38 712,00	16	40 501,00
2	10		39 668,00	17	41 497,00
				18	42 330,00*
1	1	36 290,00			
1	2	36 326,00			
1	3	36 888,00			
1	4	38 185,00			
1	5	39 041,00			
1	6	40 325,00			

105 AGENTES ET AGENTS DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ECONOMIQUE (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 289,00	24 221,00	1	25 409,00
3	2	24 181,00	25 148,00	2	26 374,00
3	3	25 108,00	26 112,00	3	27 378,00
3	4	26 071,00	27 114,00	4	28 422,00
3	5	27 071,00	28 154,00	5	29 505,00
3	6	28 118,00	29 243,00	6	30 639,00
3	7	29 228,00	30 397,00	7	31 841,00
2	1	31 204,00	32 452,00	8	33 981,00
2	2	32 443,00	33 741,00	9	35 324,00
2	3	33 733,00	35 082,00	10	36 721,00
2	4	35 087,00	36 490,00	11	38 187,00
2	5	36 496,00	37 956,00	12	39 714,00
2	6	37 992,00	39 512,00	13	41 334,00
2	7	39 528,00	41 109,00	14	42 998,00
2	8	41 158,00	42 804,00	15	44 763,00
2	9		43 861,00	16	45 864,00
2	10		44 945,00	17	46 993,00
				18	47 345,00*
1	1	40 743,00			
1	2	41 158,00			
1	3	41 158,00			
1	4	41 925,00			
1	5	43 331,00			
1	6	44 792,00			

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

106 AGRONOMES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 748,00	23 658,00	1	24 822,00
3	2	23 505,00	24 445,00	2	25 642,00
3	3	24 295,00	25 267,00	3	26 498,00
3	4	25 105,00	26 109,00	4	27 375,00
3	5	25 917,00	26 954,00	5	28 255,00
3	6	26 784,00	27 855,00	6	29 194,00
3	7	27 683,00	28 790,00	7	30 167,00
2	1	29 058,00	30 220,00	8	31 657,00
2	2	30 151,00	31 357,00	9	32 841,00
2	3	31 261,00	32 511,00	10	34 043,00
2	4	32 444,00	33 742,00	11	35 325,00
2	5	33 677,00	35 024,00	12	36 660,00
2	6	34 952,00	36 350,00	13	38 041,00
2	7	36 278,00	37 729,00	14	39 477,00
2	8	37 667,00	39 174,00	15	40 982,00
2	9		40 141,00	16	41 989,00
2	10		41 132,00	17	43 022,00
				18	44 767,00*
1	1	37 617,00			
1	2	37 667,00			
1	3	38 497,00			
1	4	39 369,00			
1	5	40 991,00			
1	6	42 665,00			

107 AGENTES ET AGENTS CULTURELS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 623,00	23 528,00	1	24 687,00
3	2	23 389,00	24 325,00	2	25 517,00
3	3	24 181,00	25 148,00	3	26 374,00
3	4	24 972,00	25 971,00	4	27 231,00
3	5	25 821,00	26 854,00	5	28 151,00
3	6	26 698,00	27 766,00	6	29 101,00
3	7	27 600,00	28 704,00	7	30 078,00
2	1	29 005,00	30 165,00	8	31 599,00
2	2	29 935,00	31 132,00	9	32 607,00
2	3	30 924,00	32 161,00	10	33 678,00
2	4	31 920,00	33 197,00	11	34 757,00
2	5	32 952,00	34 270,00	12	35 875,00
2	6	34 045,00	35 407,00	13	37 059,00
2	7	35 151,00	36 557,00	14	38 257,00
2	8	36 326,00	37 779,00	15	39 529,00
2	9		38 712,00	16	40 501,00
2	10		39 668,00	17	41 497,00
				18	42 330,00*
1	1	36 290,00			
1	2	36 326,00			
1	3	36 888,00			
1	4	38 185,00			
1	5	39 041,00			
1	6	40 325,00			

108 ANALYSTES DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCEDES ADMINISTRATIFS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

109 ARCHITECTES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
4	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
4	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
4	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
4	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	1	27 469,00	28 568,00	1	29 936,00
3	2	28 494,00	29 634,00	2	31 046,00
3	3	29 594,00	30 778,00	3	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	4	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	5	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	6	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	7	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	8	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	9	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	10	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	11	44 384,00
2	9		43 489,00	12	45 476,00
2	10		44 562,00	13	46 594,00
				14	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

110 ARPENTEUSES-GEOMETRES ET ARPENTEURS-GEOMETRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

111 ATTACHEES ET ATTACHES D'ADMINISTRATION (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 895,00	23 811,00	1	24 982,00
3	2	23 664,00	24 611,00	2	25 815,00
3	3	24 490,00	25 470,00	3	26 710,00
3	4	25 346,00	26 360,00	4	27 637,00
3	5	26 234,00	27 283,00	5	28 598,00
3	6	27 150,00	28 236,00	6	29 590,00
3	7	28 097,00	29 221,00	7	30 616,00
2	1	29 597,00	30 781,00	8	32 241,00
2	2	30 660,00	31 886,00	9	33 392,00
2	3	31 779,00	33 050,00	10	34 604,00
2	4	32 922,00	34 239,00	11	35 843,00
2	5	34 132,00	35 497,00	12	37 153,00
2	6	35 393,00	36 809,00	13	38 519,00
2	7	36 699,00	38 167,00	14	39 934,00
2	8	38 056,00	39 578,00	15	41 403,00
2	9		40 556,00	16	42 422,00
2	10		41 557,00	17	43 464,00
				18	45 317,00*
1	1	37 997,00			
1	2	38 056,00			
1	3	38 900,00			
1	4	39 821,00			
1	5	41 471,00			
1	6	43 192,00			

112 BIBLIOTHECAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	21 976,00	22 855,00	1	23 986,00
3	2	22 723,00	23 632,00	2	24 795,00
3	3	23 511,00	24 451,00	3	25 648,00
3	4	24 332,00	25 305,00	4	26 538,00
3	5	25 183,00	26 190,00	5	27 460,00
3	6	26 052,00	27 094,00	6	28 401,00
3	7	26 962,00	28 040,00	7	29 386,00
2	1	27 909,00	29 025,00	8	30 412,00
2	2	28 885,00	30 040,00	9	31 469,00
2	3	29 906,00	31 102,00	10	32 575,00
2	4	30 975,00	32 214,00	11	33 734,00
2	5	32 072,00	33 355,00	12	34 922,00
2	6	33 231,00	34 560,00	13	36 177,00
2	7	34 441,00	35 819,00	14	37 488,00
2	8	35 664,00	37 091,00	15	38 813,00
2	9		38 007,00	16	39 767,00
2	10		38 945,00	17	40 744,00
				18	41 050,00*
1	1	35 041,00			
1	2	35 664,00			
1	3	35 664,00			
1	4	36 268,00			
1	5	37 351,00			

113 BIOLOGISTES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 895,00	23 811,00	1	24 982,00
3	2	23 664,00	24 611,00	2	25 815,00
3	3	24 490,00	25 470,00	3	26 710,00
3	4	25 346,00	26 360,00	4	27 637,00
3	5	26 234,00	27 283,00	5	28 598,00
3	6	27 150,00	28 236,00	6	29 590,00
3	7	28 097,00	29 221,00	7	30 616,00
2	1	29 597,00	30 781,00	8	32 241,00
2	2	30 660,00	31 886,00	9	33 392,00
2	3	31 779,00	33 050,00	10	34 604,00
2	4	32 922,00	34 239,00	11	35 843,00
2	5	34 132,00	35 497,00	12	37 153,00
2	6	35 393,00	36 809,00	13	38 519,00
2	7	36 699,00	38 167,00	14	39 934,00
2	8	38 056,00	39 578,00	15	41 403,00
2	9		40 556,00	16	42 422,00
2	10		41 557,00	17	43 464,00
				18	45 317,00*
1	1	37 997,00			
1	2	38 056,00			
1	3	38 900,00			
1	4	39 821,00			
1	5	41 471,00			
1	6	43 192,00			

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

116 CONSEILLERES ET CONSEILLERS EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE (35 H) (TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

118 INGENIEURES ET INGENIEURS (35 H) (TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

119 INGENIEURES FORESTIERES ET INGENIEURS FORESTIERS (35 H) (TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

121 MEDECINS VETERINAIRES (35 H) (TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	27 456,00	28 554,00	1	29 922,00
3	2	28 249,00	29 379,00	2	30 781,00
3	3	29 046,00	30 208,00	3	31 644,00
3	4	29 881,00	31 076,00	4	32 548,00
2	1	30 747,00	31 977,00	5	33 487,00
2	2	31 640,00	32 906,00	6	34 454,00
2	3	32 558,00	33 860,00	7	35 448,00
2	4	33 532,00	34 873,00	8	36 503,00
2	5	34 511,00	35 891,00	9	37 563,00
2	6	35 526,00	36 947,00	10	38 663,00
2	7	36 568,00	38 031,00	11	39 792,00
2	8	37 667,00	39 174,00	12	40 982,00
2	9		40 141,00	13	41 989,00
2	10		41 132,00	14	43 022,00
				15	44 767,00*
1	1	37 645,00			
1	2	37 667,00			
1	3	38 511,00			
1	4	39 383,00			
1	5	40 998,00			
1	6	42 665,00			

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

122 PSYCHOLOGUES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

123 SPECIALISTES EN SCIENCES DE L'EDUCATION (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

124 SPECIALISTES EN SCIENCES PHYSIQUES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 706,00	24 654,00	1	25 860,00
3	2	24 585,00	25 568,00	2	26 812,00
3	3	25 503,00	26 523,00	3	27 806,00
3	4	26 477,00	27 536,00	4	28 861,00
3	5	27 469,00	28 568,00	5	29 936,00
3	6	28 494,00	29 634,00	6	31 046,00
3	7	29 594,00	30 778,00	7	32 238,00
2	1	31 261,00	32 511,00	8	34 043,00
2	2	32 459,00	33 757,00	9	35 341,00
2	3	33 711,00	35 059,00	10	36 697,00
2	4	35 014,00	36 415,00	11	38 109,00
2	5	36 363,00	37 818,00	12	39 570,00
2	6	37 775,00	39 286,00	13	41 099,00
2	7	39 250,00	40 820,00	14	42 697,00
2	8	40 808,00	42 440,00	15	44 384,00
2	9		43 489,00	16	45 476,00
2	10		44 562,00	17	46 594,00
				18	46 943,00*
1	1	40 565,00			
1	2	40 808,00			
1	3	40 808,00			
1	4	41 730,00			
1	5	43 150,00			
1	6	44 610,00			

125 TRADUCTRICES ET TRADUCTEURS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 623,00	23 528,00	1	24 687,00
3	2	23 389,00	24 325,00	2	25 517,00
3	3	24 181,00	25 148,00	3	26 374,00
3	4	24 972,00	25 971,00	4	27 231,00
3	5	25 821,00	26 854,00	5	28 151,00
3	6	26 698,00	27 766,00	6	29 101,00
3	7	27 600,00	28 704,00	7	30 078,00
2	1	29 005,00	30 165,00	8	31 999,00
2	2	29 935,00	31 132,00	9	32 607,00
2	3	30 924,00	32 161,00	10	33 678,00
2	4	31 920,00	33 197,00	11	34 757,00
2	5	32 952,00	34 270,00	12	35 875,00
2	6	34 045,00	35 407,00	13	37 059,00
2	7	35 151,00	36 557,00	14	38 257,00
2	8	36 326,00	37 779,00	15	39 529,00
2	9		38 712,00	16	40 501,00
2	10		39 668,00	17	41 497,00
				18	42 330,00*
1	1	36 290,00			
1	2	36 326,00			
1	3	36 888,00			
1	4	38 185,00			
1	5	39 041,00			
1	6	40 325,00			

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

126 TRAVAILLEUSES SOCIALES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 623,00	23 528,00	1	24 687,00
3	2	23 389,00	24 325,00	2	25 517,00
3	3	24 181,00	25 148,00	3	26 374,00
3	4	24 972,00	25 971,00	4	27 231,00
3	5	25 821,00	26 854,00	5	28 151,00
3	6	26 698,00	27 766,00	6	29 101,00
3	7	27 600,00	28 704,00	7	30 078,00
2	1	29 005,00	30 165,00	8	31 599,00
2	2	29 935,00	31 132,00	9	32 607,00
2	3	30 924,00	32 161,00	10	33 678,00
2	4	31 920,00	33 197,00	11	34 757,00
2	5	32 9[illegible]2,00	34 270,00	12	35 875,00
2	6	34 0[illegible]0,00	35 407,00	13	37 059,00
2	7	35 151,00	36 557,00	14	38 257,00
2	8	36 326,00	37 779,00	15	39 529,00
2	9		38 712,00	16	40 501,00
2	10		39 668,00	17	41 497,00
				18	42 330,00*
1	1	36 290,00			
1	2	36 326,00			
1	3	36 888,00			
1	4	38 185,00			
1	5	39 041,00			
1	6	40 325,00			

127 DIETETISTES PROFESSIONNELS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	21 976,00	22 855,00	1	23 986,00
3	2	22 723,00	23 632,00	2	24 795,00
3	3	23 511,00	24 451,00	3	25 648,00
3	4	24 332,00	25 305,00	4	26 538,00
3	5	25 183,00	26 190,00	5	27 460,00
3	6	26 052,00	27 094,00	6	28 401,00
3	7	26 962,00	28 040,00	7	29 386,00
2	1	27 909,00	29 025,00	8	30 412,00
2	2	28 885,00	30 040,00	9	31 469,00
2	3	29 906,00	31 102,00	10	32 575,00
2	4	30 975,00	32 214,00	11	33 734,00
2	5	32 072,00	33 355,00	12	34 922,00
2	6	33 231,00	34 560,00	13	36 177,00
2	7	34 441,00	35 819,00	14	37 488,00
2	8	35 664,00	37 091,00	15	38 813,00
2	9		38 007,00	16	39 767,00
2	10		38 945,00	17	40 744,00
				18	41 050,00*
1	1	35 041,00			
1	2	35 664,00			
1	3	35 664,00			
1	4	36 268,00			
1	5	37 351,00			

130 AGENTES ET AGENTS DE L'APPROVISIONNEMENT (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 895,00	23 811,00	1	24 982,00
3	2	23 664,00	24 611,00	2	25 815,00
3	3	24 490,00	25 470,00	3	26 710,00
3	4	25 346,00	26 360,00	4	27 637,00
3	5	26 234,00	27 283,00	5	28 598,00
3	6	27 150,00	28 236,00	6	29 590,00
3	7	28 097,00	29 221,00	7	30 616,00
2	1	29 597,00	30 781,00	8	32 241,00
2	2	30 660,00	31 886,00	9	33 392,00
2	3	31 779,00	33 050,00	10	34 604,00
2	4	32 922,00	34 239,00	11	35 843,00
2	5	34 132,00	35 497,00	12	37 153,00
2	6	35 393,00	36 809,00	13	38 519,00
2	7	36 699,00	38 167,00	14	39 934,00
2	8	38 056,00	39 578,00	15	41 403,00
2	9		40 556,00	16	42 422,00
2	10		41 557,00	17	43 464,00
				18	45 317,00*
1	1	37 997,00			
1	2	38 056,00			
1	3	38 900,00			
1	4	39 821,00			
1	5	41 471,00			
1	6	43 192,00			

131 ATTACHEES ET ATTACHES JUDICIAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
3	1	22 895,00	23 811,00	1	24 982,00
3	2	23 664,00	24 611,00	2	25 815,00
3	3	24 490,00	25 470,00	3	26 710,00
3	4	25 346,00	26 360,00	4	27 637,00
3	5	26 234,00	27 283,00	5	28 598,00
3	6	27 150,00	28 236,00	6	29 590,00
3	7	28 097,00	29 221,00	7	30 616,00
2	1	29 597,00	30 781,00	8	32 241,00
2	2	30 660,00	31 886,00	9	33 392,00
2	3	31 779,00	33 050,00	10	34 604,00
2	4	32 922,00	34 239,00	11	35 843,00
2	5	34 132,00	35 497,00	12	37 153,00
2	6	35 393,00	36 809,00	13	38 519,00
2	7	36 699,00	38 167,00	14	39 934,00
2	8	38 056,00	39 578,00	15	41 403,00
2	9		40 556,00	16	42 422,00
2	10		41 557,00	17	43 464,00
				18	45 317,00*
1	1	37 997,00			
1	2	38 056,00			
1	3	38 900,00			
1	4	39 821,00			
1	5	41 471,00			
1	6	43 192,00			

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

129 ACTUAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELONS	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	TAUX 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	TAUX 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)	TAUX AU 1988-12-31 ($)
3	1	23 343,00	24 277,00	1	25 467,00	25 467,00
3	2	24 237,00	25 206,00	2	26 435,00	26 435,00
3	3	25 160,00	26 166,00	3	27 435,00	27 435,00
3	4	26 132,00	27 177,00	4	28 487,00	28 487,00
3	5	27 137,00	28 222,00	5	29 576,00	29 576,00
3	6	28 206,00	29 334,00	6	30 734,00	30 734,00
3	7	29 296,00	30 468,00	7	31 915,00	31 915,00
2	1	31 805,00	33 077,00	8	34 632,00	34 632,00
2	2	33 044,00	34 366,00	9	35 975,00	35 975,00
2	3	34 371,00	35 746,00	10	37 412,00	37 412,00
2	4	35 765,00	37 196,00	11	38 922,00	38 922,00
2	5	37 205,00	38 693,00	12	40 481,00	40 481,00
2	6	38 709,00	40 257,00	13	42 110,00	42 110,00
2	7	40 297,00	41 909,00	14	43 831,00	43 831,00
2	8	41 266,00	42 917,00	15	44 881,00	44 881,00
2	9		43 976,00	16	45 984,00	45 984,00
2	10		45 062,00	17	47 115,00	47 115,00
2	11		47 617,00	18	48 703,00	47 393,00*
2	12		49 218,00	19	50 340,00	48 953,00
2	13		50 846,00	20	52 005,00	50 590,00
				21		52 255,00
1	1	40 842,00				
1	2	41 266,00				
1	3	41 266,00				
1	4	42 407,00				
1	5	43 758,00				
1	6	45 188,00				
1	7	46 683,00				
1	8	48 253,00				
1	9	49 849,00				

* ECHELON EN VIGUEUR A COMPTER DU 31 DECEMBRE 1988.

FORFAITAIRES

129 ACTUAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

GRADE	ECHELON	FORFAITAIRES 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	FORFAITAIRES 1987-01-01 AU 1987-12-31 ($)	ECHELONS A COMPTER DU 23 AVRIL 1987	FORFAITAIRES 1988-01-01 AU 1988-12-31 ($)
2	11		933,66	18	1 085,67
2	12		965,06	19	1 122,17
2	13		996,98	20	1 159,29

ANNEXE III

RÈGLE D'INTÉGRATION

102 AGENTES ET AGENTS DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 289,00	23 289,00
3	2	24 181,00	24 181,00
3	3	25 108,00	25 108,00
3	4	26 071,00	26 071,00
3	5	27 071,00	27 071,00
3	6	28 118,00	28 118,00
3	7	29 228,00	29 228,00
2	1	31 204,00	31 204,00
2	2	32 443,00	32 443,00
2	3	33 733,00	33 733,00
2	4	35 087,00	35 087,00
2	5	36 496,00	36 496,00
2	6	37 992,00	37 992,00
2	7	39 528,00	39 528,00
2	8	41 158,00	41 158,00
2	9		42 174,00
2	10		43 216,00
1	1	40 743,00	
1	2	41 158,00	
1	3	41 158,00	
1	4	41 925,00	
1	5	43 331,00	
1	6	44 792,00	

103 AGENTES ET AGENTS DE LA GESTION FINANCIÈRE (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 895,00	22 895,00
3	2	23 664,00	23 664,00
3	3	24 490,00	24 490,00
3	4	25 346,00	25 346,00
3	5	26 234,00	26 234,00
3	6	27 150,00	27 150,00
3	7	28 097,00	28 097,00
2	1	29 597,00	29 597,00
2	2	30 660,00	30 660,00
2	3	31 779,00	31 779,00
2	4	32 922,00	32 922,00
2	5	34 132,00	34 132,00
2	6	35 393,00	35 393,00
2	7	36 699,00	36 699,00
2	8	38 056,00	38 056,00
2	9		38 996,00
2	10		39 959,00
1	1	37 997,00	
1	2	38 056,00	
1	3	38 900,00	
1	4	39 821,00	
1	5	41 471,00	
1	6	43 192,00	

104 AGENTES ET AGENTS D'INFORMATION (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 623,00	22 623,00
3	2	23 389,00	23 389,00
3	3	24 181,00	24 181,00
3	4	24 972,00	24 972,00
3	5	25 821,00	25 821,00
3	6	26 698,00	26 698,00
3	7	27 600,00	27 600,00
2	1	29 005,00	29 005,00
2	2	29 935,00	29 935,00
2	3	30 924,00	30 924,00
2	4	31 920,00	31 920,00
2	5	32 952,00	32 952,00
2	6	34 045,00	34 045,00
2	7	35 151,00	35 151,00
2	8	36 326,00	36 326,00
2	9		37 223,00
2	10		38 142,00
1	1	36 290,00	
1	2	36 326,00	
1	3	36 888,00	
1	4	38 185,00	
1	5	39 041,00	
1	6	40 325,00	

105 AGENTES ET AGENTS DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ECONOMIQUE (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 289,00	23 289,00
3	2	24 181,00	24 181,00
3	3	25 108,00	25 108,00
3	4	26 071,00	26 071,00
3	5	27 071,00	27 071,00
3	6	28 118,00	28 118,00
3	7	29 228,00	29 228,00
2	1	31 204,00	31 204,00
2	2	32 443,00	32 443,00
2	3	33 733,00	33 733,00
2	4	35 087,00	35 087,00
2	5	36 496,00	36 496,00
2	6	37 992,00	37 992,00
2	7	39 528,00	39 528,00
2	8	41 158,00	41 158,00
2	9		42 174,00
2	10		43 216,00
1	1	40 743,00	
1	2	41 158,00	
1	3	41 158,00	
1	4	41 925,00	
1	5	43 331,00	
1	6	44 792,00	

106 AGRONOMES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 748,00	22 748,00
3	2	23 505,00	23 505,00
3	3	24 295,00	24 295,00
3	4	25 105,00	25 105,00
3	5	25 917,00	25 917,00
3	6	26 784,00	26 784,00
3	7	27 683,00	27 683,00
2	1	29 058,00	29 058,00
2	2	30 151,00	30 151,00
2	3	31 261,00	31 261,00
2	4	32 444,00	32 444,00
2	5	33 677,00	33 677,00
2	6	34 952,00	34 952,00
2	7	36 278,00	36 278,00
2	8	37 667,00	37 667,00
2	9		38 597,00
2	10		39 550,00
1	1	37 617,00	
1	2	37 667,00	
1	3	38 497,00	
1	4	39 369,00	
1	5	40 991,00	
1	6	42 665,00	

107 AGENTES ET AGENTS CULTURELS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 623,00	22 623,00
3	2	23 389,00	23 389,00
3	3	24 181,00	24 181,00
3	4	24 972,00	24 972,00
3	5	25 821,00	25 821,00
3	6	26 698,00	26 698,00
3	7	27 600,00	27 600,00
2	1	29 005,00	29 005,00
2	2	29 935,00	29 935,00
2	3	30 924,00	30 924,00
2	4	31 920,00	31 920,00
2	5	32 952,00	32 952,00
2	6	34 045,00	34 045,00
2	7	35 151,00	35 151,00
2	8	36 326,00	36 326,00
2	9		37 223,00
2	10		38 142,00
1	1	36 290,00	
1	2	36 326,00	
1	3	36 888,00	
1	4	38 185,00	
1	5	39 041,00	
1	6	40 325,00	

108 ANALYSTES DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCEDES ADMINISTRATIFS (35 H) (TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

109 ARCHITECTES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
4	1	23 706,00	23 706,00
4	2	24 585,00	24 585,00
4	3	25 503,00	25 503,00
4	4	26 477,00	26 477,00
3	1	27 469,00	27 469,00
3	2	28 494,00	28 494,00
3	3	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

110 ARPENTEUSES-GEOMETRES ET ARPENTEURS-GEOMETRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

111 ATTACHEES ET ATTACHES D'ADMINISTRATION (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 895,00	22 895,00
3	2	23 664,00	23 664,00
3	3	24 490,00	24 490,00
3	4	25 346,00	25 346,00
3	5	26 234,00	26 234,00
3	6	27 150,00	27 150,00
3	7	28 097,00	28 097,00
2	1	29 597,00	29 597,00
2	2	30 660,00	30 660,00
2	3	31 779,00	31 779,00
2	4	32 922,00	32 922,00
2	5	34 132,00	34 132,00
2	6	35 393,00	35 393,00
2	7	36 699,00	36 699,00
2	8	38 056,00	38 056,00
2	9		38 996,00
2	10		39 959,00
1	1	37 997,00	
1	2	38 056,00	
1	3	38 900,00	
1	4	39 821,00	
1	5	41 471,00	
1	6	43 192,00	

112 BIBLIOTHECAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	21 976,00	21 976,00
3	2	22 723,00	22 723,00
3	3	23 511,00	23 511,00
3	4	24 332,00	24 332,00
3	5	25 183,00	25 183,00
3	6	26 052,00	26 052,00
3	7	26 962,00	26 962,00
2	1	27 909,00	27 909,00
2	2	28 885,00	28 885,00
2	3	29 906,00	29 906,00
2	4	30 975,00	30 975,00
2	5	32 072,00	32 072,00
2	6	33 231,00	33 231,00
2	7	34 441,00	34 441,00
2	8	35 664,00	35 664,00
2	9		36 545,00
2	10		37 447,00
1	1	35 041,00	
1	2	35 664,00	
1	3	35 664,00	
1	4	36 268,00	
1	5	37 351,00	

113 BIOLOGISTES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 895,00	22 895,00
3	2	23 664,00	23 664,00
3	3	24 490,00	24 490,00
3	4	25 346,00	25 346,00
3	5	26 234,00	26 234,00
3	6	27 150,00	27 150,00
3	7	28 097,00	28 097,00
2	1	29 597,00	29 597,00
2	2	30 660,00	30 660,00
2	3	31 779,00	31 779,00
2	4	32 922,00	32 922,00
2	5	34 132,00	34 132,00
2	6	35 393,00	35 393,00
2	7	36 699,00	36 699,00
2	8	38 056,00	38 056,00
2	9		38 996,00
2	10		39 959,00
1	1	37 997,00	
1	2	38 056,00	
1	3	38 900,00	
1	4	39 821,00	
1	5	41 471,00	
1	6	43 192,00	

116 CONSEILLERES ET CONSEILLERS EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE (35 H) (TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

118 INGENIEURES ET INGENIEURS (35 H) (TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

119 INGENIEURES FORESTIERES ET INGENIEURS FORESTIERS (35 H) (TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

121 MEDECINS VETERINAIRES (35 H) (TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	27 456,00	27 456,00
3	2	28 249,00	28 249,00
3	3	29 046,00	29 046,00
3	4	29 881,00	29 881,00
2	1	30 747,00	30 747,00
2	2	31 640,00	31 640,00
2	3	32 558,00	32 558,00
2	4	33 532,00	33 532,00
2	5	34 511,00	34 511,00
2	6	35 526,00	35 526,00
2	7	36 568,00	36 568,00
2	8	37 667,00	37 667,00
2	9		38 597,00
2	10		39 550,00
1	1	37 645,00	
1	2	37 667,00	
1	3	38 511,00	
1	4	39 383,00	
1	5	40 998,00	
1	6	42 665,00	

122 PSYCHOLOGUES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

124 SPECIALISTES EN SCIENCES PHYSIQUES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

123 SPECIALISTES EN SCIENCES DE L'EDUCATION (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 706,00	23 706,00
3	2	24 585,00	24 585,00
3	3	25 503,00	25 503,00
3	4	26 477,00	26 477,00
3	5	27 469,00	27 469,00
3	6	28 494,00	28 494,00
3	7	29 594,00	29 594,00
2	1	31 261,00	31 261,00
2	2	32 459,00	32 459,00
2	3	33 711,00	33 711,00
2	4	35 014,00	35 014,00
2	5	36 363,00	36 363,00
2	6	37 775,00	37 775,00
2	7	39 250,00	39 250,00
2	8	40 808,00	40 808,00
2	9		41 816,00
2	10		42 848,00
1	1	40 565,00	
1	2	40 808,00	
1	3	40 808,00	
1	4	41 730,00	
1	5	43 150,00	
1	6	44 610,00	

125 TRADUCTRICES ET TRADUCTEURS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 623,00	22 623,00
3	2	23 389,00	23 389,00
3	3	24 181,00	24 181,00
3	4	24 972,00	24 972,00
3	5	25 821,00	25 821,00
3	6	26 698,00	26 698,00
3	7	27 600,00	27 600,00
2	1	29 005,00	29 005,00
2	2	29 935,00	29 935,00
2	3	30 924,00	30 924,00
2	4	31 920,00	31 920,00
2	5	32 952,00	32 952,00
2	6	34 045,00	34 045,00
2	7	35 151,00	35 151,00
2	8	36 326,00	36 326,00
2	9		37 223,00
2	10		38 142,00
1	1	36 290,00	
1	2	36 326,00	
1	3	36 888,00	
1	4	38 185,00	
1	5	39 041,00	
1	6	40 325,00	

126 TRAVAILLEUSES SOCIALES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 623,00	22 623,00
3	2	23 389,00	23 389,00
3	3	24 181,00	24 181,00
3	4	24 972,00	24 972,00
3	5	25 821,00	25 821,00
3	6	26 698,00	26 698,00
3	7	27 600,00	27 600,00
2	1	29 005,00	29 005,00
2	2	29 935,00	29 935,00
2	3	30 924,00	30 924,00
2	4	31 920,00	31 920,00
2	5	32 952,00	32 952,00
2	6	34 045,00	34 045,00
2	7	35 151,00	35 151,00
2	8	36 326,00	36 326,00
2	9		37 223,00
2	10		38 142,00
1	1	36 290,00	
1	2	36 326,00	
1	3	36 888,00	
1	4	38 185,00	
1	5	39 041,00	
1	6	40 325,00	

127 DIETETISTES PROFESSIONNELS (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	21 976,00	21 976,00
3	2	22 723,00	22 723,00
3	3	23 511,00	23 511,00
3	4	24 332,00	24 332,00
3	5	25 183,00	25 183,00
3	6	26 052,00	26 052,00
3	7	26 962,00	26 962,00
2	1	27 909,00	27 909,00
2	2	28 885,00	28 885,00
2	3	29 906,00	29 906,00
2	4	30 975,00	30 975,00
2	5	32 072,00	32 072,00
2	6	33 231,00	33 231,00
2	7	34 441,00	34 441,00
2	8	35 664,00	35 664,00
2	9		36 545,00
2	10		37 447,00
1	1	35 041,00	
1	2	35 664,00	
1	3	35 664,00	
1	4	36 268,00	
1	5	37 351,00	

129 ACTUAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	23 343,00	23 343,00
3	2	24 237,00	24 237,00
3	3	25 160,00	25 160,00
3	4	26 132,00	26 132,00
3	5	27 137,00	27 137,00
3	6	28 206,00	28 206,00
3	7	29 296,00	29 296,00
2	1	31 805,00	31 805,00
2	2	33 044,00	33 044,00
2	3	34 371,00	34 371,00
2	4	35 765,00	35 765,00
2	5	37 205,00	37 205,00
2	6	38 709,00	38 709,00
2	7	40 297,00	40 297,00
2	8	41 266,00	41 266,00
2	9		42 285,00
2	10		43 329,00
2	11		46 683,00
2	12		48 253,00
2	13		49 849,00
1	1	40 842,00	
1	2	41 266,00	
1	3	41 266,00	
1	4	42 407,00	
1	5	43 758,00	
1	6	45 188,00	
1	7	46 683,00	
1	8	48 253,00	
1	9	49 849,00	

130 AGENTES ET AGENTS DE L'APPROVISIONNEMENT (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 895,00	22 895,00
3	2	23 664,00	23 664,00
3	3	24 490,00	24 490,00
3	4	25 346,00	25 346,00
3	5	26 234,00	26 234,00
3	6	27 150,00	27 150,00
3	7	28 097,00	28 097,00
2	1	29 597,00	29 597,00
2	2	30 660,00	30 660,00
2	3	31 779,00	31 779,00
2	4	32 922,00	32 922,00
2	5	34 132,00	34 132,00
2	6	35 393,00	35 393,00
2	7	36 699,00	36 699,00
2	8	38 056,00	38 056,00
2	9		38 996,00
2	10		39 959,00
1	1	37 997,00	
1	2	38 056,00	
1	3	38 900,00	
1	4	39 821,00	
1	5	41 471,00	
1	6	43 192,00	

131 ATTACHEES ET ATTACHES JUDICIAIRES (35 H)
(TAUX ANNUELS)

CLASSE	ECHELON	TAUX 1986-01-01 AU 1986-12-31 ($)	ECHELLE THEORIQUE AUX FINS D'INTEGRATION ($)
3	1	22 895,00	22 895,00
3	2	23 664,00	23 664,00
3	3	24 490,00	24 490,00
3	4	25 346,00	25 346,00
3	5	26 234,00	26 234,00
3	6	27 150,00	27 150,00
3	7	28 097,00	28 097,00
2	1	29 597,00	29 597,00
2	2	30 660,00	30 660,00
2	3	31 779,00	31 779,00
2	4	32 922,00	32 922,00
2	5	34 132,00	34 132,00
2	6	35 393,00	35 393,00
2	7	36 699,00	36 699,00
2	8	38 056,00	38 056,00
2	9		38 996,00
2	10		39 959,00
1	1	37 997,00	
1	2	38 056,00	
1	3	38 900,00	
1	4	39 821,00	
1	5	41 471,00	
1	6	43 192,00	

ANNEXE IV

RÈGLES D'INTÉGRATION AU 23 AVRIL 1987 DANS LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

102 AGENTES ET AGENTS DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL (35 H)
103 AGENTES ET AGENTS DE LA GESTION FINANCIERE (35 H)
104 AGENTES ET AGENTS D'INFORMATION (35 H)
105 AGENTES ET AGENTS DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ECONOMIQUE (35 H)
106 AGRONOMES (35 H)
107 AGENTES ET AGENTS CULTURELS (35 H)
108 ANALYSTES DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCEDES ADMINISTRATIFS (35 H)
110 ARPENTEUSES-GEOMETRES ET ARPENTEURS-GEOMETRES (35 H)
111 ATTACHEES ET ATTACHES D'ADMINISTRATION (35 H)
112 BIBLIOTHECAIRES (35 H)
113 BIOLOGISTES (35 H)
116 CONSEILLERES ET CONSEILLERS EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE (35 H)
118 INGENIEURES ET INGENIEURS (35 H)
119 INGENIEURES FORESTIERES ET INGENIEURS FORESTIERS (35 H)
122 PSYCHOLOGUES (35 H)
123 SPECIALISTES EN SCIENCES DE L'EDUCATION (35 H)
124 SPECIALISTES EN SCIENCES PHYSIQUES (35 H)
125 TRADUCTRICES ET TRADUCTEURS (35 H)
126 TRAVAILLEUSES SOCIALES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX (35 H)
127 DIETETISTES PROFESSIONNELS (35 H)
130 AGENTES ET AGENTS DE L'APPROVISIONNEMENT (35 H)
131 ATTACHEES ET ATTACHES JUDICIAIRES (35 H)

GRADE	ECHELONS		ECHELONS D'INTEGRATION AU 23 AVRIL 1987
3	1	---------->	1
3	2	---------->	2
3	3	---------->	3
3	4	---------->	4
3	5	---------->	5
3	6	---------->	6
3	7	---------->	7
2	1	---------->	8
2	2	---------->	9
2	3	---------->	10
2	4	---------->	11
2	5	---------->	12
2	6	---------->	13
2	7	---------->	14
2	8	---------->	15
2	9	---------->	16
2	10	---------->	17

109 ARCHITECTES (35 H)

GRADE	ECHELONS		ECHELONS D'INTEGRATION AU 23 AVRIL 1987
4	1	---------->	1
4	2	---------->	2
4	3	---------->	3
4	4	---------->	4
3	1	---------->	1
3	2	---------->	2
3	3	---------->	3
2	1	---------->	4
2	2	---------->	5
2	3	---------->	6
2	4	---------->	7
2	5	---------->	8
2	6	---------->	9
2	7	---------->	10
2	8	---------->	11
2	9	---------->	12
2	10	---------->	13

121 MEDECINS VETERINAIRES (35 H)

GRADE	ECHELONS		ECHELONS D'INTEGRATION AU 23 AVRIL 1987
3	1	---------->	1
3	2	---------->	2
3	3	---------->	3
3	4	---------->	4
2	1	---------->	5
2	2	---------->	6
2	3	---------->	7
2	4	---------->	8
2	5	---------->	9
2	6	---------->	10
2	7	---------->	11
2	8	---------->	12
2	9	---------->	13
2	10	---------->	14

129 ACTUAIRES (35 H)

GRADE	ECHELONS		ECHELONS D'INTEGRATION AU 23 AVRIL 1987
3	1	---------->	1
3	2	---------->	2
3	3	---------->	3
3	4	---------->	4
3	5	---------->	5
3	6	---------->	6
3	7	---------->	7
2	1	---------->	8
2	2	---------->	9
2	3	---------->	10
2	4	---------->	11
2	5	---------->	12
2	6	---------->	13
2	7	---------->	14
2	8	---------->	15
2	9	---------->	16
2	10	---------->	17
2	11	---------->	18
2	12	---------->	19
2	13	---------->	20

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

CONCERNANT L'ENCADREMENT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

Les supérieures et supérieurs immédiats des employées et employés sont habituellement des administratrices ou administrateurs d'État, des cadres supérieurs ou des membres du personnel de direction des agentes et agents de la paix, des bureaux d'enregistrement et des greffes. Étant donné qu'à la signature de la présente un certain nombre de supérieures et supérieurs immédiats d'employées et d'employés ne sont pas administratrices ou administrateurs d'État, cadre supérieurs ou membres du personnel de direction des agentes et agents de la paix, des bureaux d'enregistrement ou des greffes. les parties conviennent de donner mandat au Comité des relations professionnelles d'examiner les causes et les conséquences de cette situation et de faire part aux parties de ses constatations.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

CONCERNANT LA CESSION D'UNITÉ ADMINISTRATIVE

Attendu qu'à l'occasion de cessions d'unités administratives à des entités juridiques chez qui les conditions de travail des employées et employés sont régies par une convention collective, des problèmes se sont posés quant aux conditions de travail applicables aux employées et employés cédés dont, entre autres, la reconnaissance de leur ancienneté et des questions relatives à leur classement.

En conséquence, les parties conviennent de former un comité mixte, composé de trois (3) représentantes et représentants de chacune des parties, chargé:

a) de faire l'analyse de tous les problèmes de conditions de travail soulevés par la cession d'employées et d'employés de la fonction publique à des entités juridiques chez qui les conditions de travail des employées et employés sont régies ou non par une convention collective;

b) de faire aux parties des recommandations pour apporter des solutions aux problèmes analysés dont, le cas échéant, des modifications aux dispositions de la convention collective entre le Gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (S.P.G.Q.) et, si jugé approprié, des modifications aux dispositions législatives applicables.

Le comité devra présenter son rappport dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective.

Dans le cas d'une cession à un employeur dont les salariées et salariés sont régis par une convention collective, la ou le sous-ministre informe par écrit le syndicat et les employées et employés visés de l'intention de l'employeur de céder l'unité.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

CONCERNANT LE COMITÉ SUR LA VALORISATION DU TRAVAIL ET DES RESSOURCES HUMAINES

Les parties forment à compter de la signature de la présente convention collective un comité mixte chargé d'examiner des moyens d'améliorer l'organisation du travail, d'augmenter la productivité, la satisfaction au travail et la qualité du travail produit par les employées et employés et de provoquer un haut taux de motivation au travail.

Chaque partie nomme trois (3) membres du comité. Le comité se réunit au besoin et remet son rapport avant le 31 décembre 1988.

Le comité peut former des sous-comités.

Afin de favoriser l'harmonisation des conceptions des parties sur les emplois de niveau de complexité supérieur, les parties donnent également au comité le mandat:

a) d'assurer la consultation du syndicat sur l'implantation de la directive concernant l'évaluation et l'autorisation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel, notamment quant aux critères et au processus d'évaluation des emplois, et ce, jusqu'au 31 mai 1987.

Le comité doit aussi disposer de toute l'information pertinente en provenance des ministères.

Au terme de cette consultation, le comité évalue les résultats de la consultation et propose les modifications à apporter à la directive le cas échéant;

b) d'assurer l'échange d'informations générales sur la mise en application de la directive concernant l'évaluation et l'autorisation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel et d'étudier les problèmes d'application soumis par le syndicat.

À tous les trois (3) mois, après le 31 mai 1987, l'employeur soumet au comité un rapport d'étape sur l'implantation de la directive notamment sur l'état d'avancement des travaux dans chaque ministère.

Le comité étudie également les rapports qui lui sont soumis par les comités ministériels prévus à la section 3-4.00 de la convention collective sur le même sujet.

Ayant le 31 décembre 1988 l'employeur prépare et soumet au comité un bilan sur le résultat de l'implantation de la directive. Le bilan comprend notamment:

— nombre d'emplois par ministère, par corps d'emploi et par région, de niveau de complexité supérieur;

— la distribution hommes/femmes parmi celles et ceux qui touchent le prime;

— la durée des emplois;

— toute autre information que le comité pourra décider.

Les parties discutent du bilan et des changements qui pourraient être apportés, s'il y a lieu, à la directive concernant l'évaluation et l'autorisation des emplois de niveau de complexité supérieur. Les parties discutent également des autres rapports que le comité pourra lui transmettre.

Le comité pourra décider, à l'une ou l'autre des étapes, de recourir à une, un ou des expertes ou experts extérieurs chargés de le conseiller sur ce dossier et de lui formuler le cas échéant certaines recommandations.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

CONCERNANT UN COMITÉ D'ÉTUDE SUR LA MOBILITÉ

Les parties conviennent de former, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective un comité d'étude, composé de trois (3) représentantes et représentants de chacune des parties, chargé d'examiner s'il y a possibilité de mettre en place des mesures permettant la mobilité entre les employées et employés de la Fonction publique et les employées et employés des organismes suivants représentés par le syndicat: Société des loteries et courses du Québec, Société immobilière du Québec, Musée du Québec, Musée d'art comtemporain, Musée de la civilisation.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

L'employeur s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la ou le sous-ministre en vertu des articles 8-3.01 à 8-3.19 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problèmes dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1. si E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

2. si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Au sens du Code du travail, ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

CONCERNANT L'ACQUITTEMENT DES FRAIS D'ARBITRES AYANT LE STATUT DE JUGE DE LA COUR PROVINCIALE PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Pour donner suite aux dispositions de l'article 9-2.09 de la présente convention collective, les parties conviennent que la moitié des dépenses et de la part du traitement annuel des arbitres ayant le statut de juge de la Cour provinciale des diverses conventions collectives de la fonction publique pour le temps consacré par elles et eux à l'arbitrage soient assumées par le syndicat de la façon suivante:

le total des dépenses et traitement visés plus haut est divisé au 1er juillet par le nombre de jours total consacré aux diverses unités syndicales de la fonction publique visées par la présente lettre d'entente multiplié par le nombre de jours consacré au Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec; le syndicat acquitte dans les trente (30) jours de l'envoi de la facture par l'employeur le montant réclamé.

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP

1.00 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP

1.01 Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00, 3.00 et 4.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS

2.01 A. La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée pour rendre admissible à cotiser au régime de retraite, à compter du 1er janvier 1988, toute personne exclue de ce régime de retraite en vertu de son statut, sauf celles dont les parties aux présentes conviendront de ne pas assujettir par règlement et:

a) l'étudiante ou l'étudiant;
b) la personne stagiaire;
c) la personne à contrat à forfait;
d) la personne payée à vacation ou à l'acte;
e) la personne salariée-élève;
f) la médecin ou le médecin interne ou résident.

B. La loi sur le RRE et celle sur le RRF devraient également être modifiées afin de permettre à un participant ou à une participante de ces régimes de continuer à y participer dans l'éventualité d'une modification à leur statut d'employée ou d'employé sans qu'il y ait interruption de service de plus de cent quatre-vingt (180) jours.

C. Les dispositions des articles 115.1 à 115.3 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent aux personnes visées par les paragraphes A et B.

2.02 La Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRF devraient être modifiées afin de permettre la prise de la retraite à toute personne participant à un de ces régimes de retraite ayant atteint 62 ans et comptant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite.

La rente payable est la pleine rente créditée par le régime à ce moment, sans application de facteur ou de réduction actuarielle.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP et aux articles 2 et 56 de la Loi sur le RRF devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite.

L'âge normal de la retraite demeure cependant à 65 ans.

2.03 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins deux (2) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

A) Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou partie d'années de service compris entre l'âge de la personne à la date de la retraite et 65 ans. Ces années et/ou partie d'années de service sont coordonnées à la RRQ; plus

B) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la rente payable par le régime de rentes du Québec en autant que cette rente est versée et à compter du moment où une demande pour cette rente viagère est déposée à la CARRA. De plus, le versement de la rente de la RRQ doit débuter au plus tard pour le mois de juillet 1989;

C) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées à l'alinéa A);

D) Les rentes viagères prévues aux paragraphes A) et C) sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3 %. Elles sont également réversibles à 50 % au conjoint survivant;

E) La rente viagère prévue au paragraphe B) est indexée annuellement selon le taux de l'indice des prix à la consommation. Elle est également réversible à 50 % au conjoint survivant.

Les modalités relatives au paiement de cette rente viagère sont déterminées par le Comité de retraite de la CARRA;

F) Les crédits de rente rachetés par une personne en vertu des dispositions de la Loi sur le RREGOP sont versés sans réduction actuarielle;

G) Le total de la rente viagère du RREGOP incluant celle prévue au paragraphe A) ne peut en aucun cas excéder 70 % du traitement moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de la personne bénéficiant du programme de retraite anticipée;

H) La Loi sur le RREGOP devrait être également modifiée afin de permettre l'application des articles 203 à 209 de la loi à toute personne bénéficiant du programme de retraite anticipée en regard de la pension de sécurité de la vieillesse;

I) Seules les personnes participant au RREGOP le 31 décembre 1986 et à la date de leur demande de pension (en autant que celle-ci devienne payable avant le 30 juin 1989) peuvent bénéficier du programme de retraite anticipée prévu aux présentes. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, pré-retraite et congé sans solde sont admissibles aux mêmes conditions.

Toutefois, les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail ou pré-retraite entre le 1er avril 1987 et la date d'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée et qui prennent leur retraite au cours de cette période sont également admissibles, à compter de l'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée, aux mêmes conditions;

J) L'administration du programme de retraite anticipée est confiée à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) sous la surveillance du comité de retraite.

La CARRA est également responsable d'informer les personnes visées par le programme. A cet effet, elle doit informer les participants et participantes du régime de l'existence du programme de retraite anticipée dès son entrée en vigueur.

De plus, la CARRA devra fournir sur demande tous les renseignements illustrant les montants de rentes que la personne recevrait en vertu du programme;

K) La personne bénéficiant du programme peut, sur demande, maintenir sa participation au régime d'assurance maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le financement du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible;

L) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le présent programme de retraite anticipée;

M) Une personne participant au RREGOP ne peut bénéficier plus d'une (1) fois des dispositions prévues au programme de retraite anticipée.

2.04 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.01, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

2.05 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de permettre à une personne de prendre sa retraite sans réduction actuarielle si elle compte à son crédit au moins trente-cinq (35) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite mais uniquement pour la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Les coûts reliés à ce bénéfice sont comptabilisés avec ceux reliés au programme de retraite anticipée comme le prévoit le paragraphe 2.06.

Les alinéas L) et M) du paragraphe 2.03 s'appliquent intégralement au présent paragraphe.

2.06 Financement du programme au RREGOP

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (4,9 % — 4,9 %) à

compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée (à l'exclusion du coût des crédits de rente du paragraphe 2.03 F) et le coût du critère de mise à la retraite avec au moins trente-cinq (35) années de service.

La CARRA devra maintenir à jour une comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.03 et 2.05 en fonction des sommes disponibles. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par la Comité de retraite.

Les parties aux presentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 2.03 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

En ce qui concerne les dispositions prévues au paragraphe 2.05, celles-ci s'appliquent intégralement jusqu'au 31 décembre 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent, à compter du 1er avril 1989, à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 2.03 après le 30 juin 1989.

2.07 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité « ad hoc » chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée. Ce comité sera formé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale.

2.08 Pour corriger des situations problématiques, la Loi sur le RREGOP, la Loi sur le RRE et la Loi sur le RRF devraient également être modifiées de la manière suivante:

— Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE de racheter les années et parties d'années antérieures au 1er janvier 1968 et remboursées, à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption dans l'année précédant ou dans les deux (2) ans suivant la date de cessation d'emploi.

Le coût de rachat pour la personne qui était une enseignante au sens du RRE est fixé à mille dollars (1000 $) pour chaque année de service rachetée. Le rachat peut se faire en tout ou en partie et la personne qui était enseignante au sens du RRE doit être cotisante du RRE-RRF-RREGOP à la date du rachat.

Pour les fins des évaluations actuarielles, ces années sont considérées comme du service antérieur au 1er juillet 1973 mais elles sont indexées selon l'excédent de l'indice des prix à la consommation sur 3 %.

Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

— Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE et qui a été en congé de maternité de créditer le temps passé en congé de maternité et ce, depuis le 1er juillet 1965.

Pour chaque congé de maternité, le nombre de jours crédités est le suivant:

Du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours.

Du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours (statu quo) .

Du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de 120 jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit).

Depuis le 1er juillet 1983: maximum de 130 jours (statu quo).

Pour avoir droit au crédit, la personne qui était enseignante au sens du RRE doit avoir travaillé

pendant l'année précédant la maternité et être de retour au travail dans les deux (2) années qui suivent l'année de la maternité.

Aucun déboursé n'est requis de cette personne.

La personne qui était enseignante au sens du RRE doit être une cotisante au RREGOP-RRE-RRF au moment de la demande de rachat. Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance du crédit pour chacune des périodes concernées demeurent inchangées sauf pour le délai. Pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970, les conditions prévues pour la période du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976 s'appliquent.

FINANCEMENT

1- Comme contribution collective au coût des bénéfices prévus à 2.08 , la CEQ, la FTQ et la CSN s'engagent à maintenir le taux de cotisations au RRE à son taux actuel (7,15 % taux net), pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Pour la personne qui était enseignante au sens du RRE et qui participe au RREGOP ou au RRF, le coût du rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à 0,55 % de son salaire, à la date du rachat, multiplié par trois.

Les crédits de rente acquis au RREGOP par une personne qui était enseignante au sens du RRE, pour une ou plusieurs années remboursées à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption sont annulées et les sommes versées peuvent servir pour acquitter le coût du rachat effectué selon les présentes dispositions.

Les sommes d'argent ainsi dégagées (différence entre le taux actuel 7,15 % et le taux proposé 6,6 %) pourront être utilisées à sa guise par le gouvernement. Il en est ainsi des sommes versées par les personnes qui étaient enseignantes au sens du RRE pour les différentes demandes de rachat.

2- Au plus tard le 1er juillet 1989, les parties s'engagent à analyser les évaluations actuarielles produites par la CARRA concernant les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles du RRE.

2.09 Les parties aux présentes conviennent de mandater le comité de retraite de la CARRA afin d'analyser l'opportunité de fixer une période minimale d'attente avant qu'une personne visée par le RREGOP ne puisse obtenir le remboursement de ses cotisations suite à une cessation d'emploi.

3.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE AU RRF

3.01 La Loi sur le RRF devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de 62 ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins 32 années de service pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

A. Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'années compris entre:

1) 65 ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite

ou selon le cas

2) 35 années de service moins le nombre d'années de service créditées à cette personne à la date de la retraite.

B. En aucun cas, le nombre total d'années de service reconnues pour fins de calcul de la pension d'une personne visée par le programme ne peut excéder trente-cinq (35) années.

C. La rente viagère prévue au paragraphe A. est indexée annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3 %. Elle est également réversible à 50 % au conjoint survivant.

D. Les alinéas B, H, J, K, L et M du paragraphe 2.03 s'appliquent au présent programme de retraite anticipée. Toutefois, la contribution de l'employeur visée à l'alinéa K ne peut en aucun cas être maintenue pour une période excédant trois (3) années.

3.02 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.00, le programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.00 entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

3.03 Financement du programme du RRF

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15 % — 6,15 % pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.01.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.02 et 3.01 en fonction des sommes disponibles pour son financement. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 3.01 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent à discuter de la poursuite de ce programme de retraite anticipée à compter du 1er avril 1989.

3.04 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité « ad hoc » chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée au RRF tel que à 3.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

4.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifiée pour le 1er juillet 1989.

5.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité « ad hoc » sur lequel siégeront des représentants du Gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

6.00 APPLICATION DES PRINCIPES AVANCÉS DANS LA RÉFORME ENVISAGÉE DES R.S.R.

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour appliquer au RREGOP, RRE et RRF les principes avancés dans la réforme des R.S.R, soit:

1- Acquisition et immobilisation après deux (2) années de participation au régime.

2- Intérêt minimum sur tout remboursement.

3- Prestation au conjoint survivant de 60 % de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire.

4- Participation minimale de l'employeur (50 % de la valeur des prestations acquises).

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes pour les parties concernées.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la Loi visant à actualiser la réforme des R.S.R.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

7.00 R.S.R. NON TRANSFÉRÉS AU RREGOP

Les parties aux présentes conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

PAUL GOBEIL
PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention collective intervenue ce jour entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Québec vaut également pour les lettres d'entente inclues dans celle-ci et énumérées ci-après:

1- Lettre d'entente concernant l'encadrement des employées et des employés.

2- Lettre d'entente concernant la cession d'unité administrative.

3- Lettre d'entente concernant le comité de valorisation du travail et des ressources humaines.

4- Lettre d'entente concernant un comité d'étude sur la mobilité.

5- Lettre d'entente concernant les droits parentaux.

6- Lettre d'entente concernant l'acquittement des frais d'arbitres ayant le statut de juge de la Cour provinciale prévus à la convention collective de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 27 avril 1987.

LOUIS-ANDRÉ CADIEUX
Président du Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec

PAUL GOBEIL
Ministre délégué à l'Administration et Président du Conseil du trésor

Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec

ROLAND ARPIN
Secrétaire du Conseil du trésor

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor.

9 782551 074563
Imprimé au Québec, Canada